

Perfiles por competencias del profesional en Psicología

- Del Deporte
- Jurídica
- Neurociencias y Psicobiología
- Organizacional
- Psicología Social:
  - Ambiental
  - Comunitaria
  - Política

Perfiles por competencias del profesional en Psicología del Deporte, Jurídica, Neurociencias y Psicobiología, Organizacional y Psicología Social: Ambiental, Comunitaria y Política



Colombia, febrero de 2013



SALA NACIONAL CAPITULAR

Rodrigo Mazo Zea (Antioquia)
Diego Alonso Castrillón Moreno (Bogotá - Cundinamarca)
Henry Sánchez Olarte (Boyacá)
Esmeralda Torres Betancourt (Caldas – Cumanday)
Gonzalo Tamayo Giraldo (Eje Cafetero)
Fabio Salazar Piñeros (Huila y Amazonía)
Henry Hernando Saray Piraquive (Meta y Orinoquía)
Juan José Cañas Serrano (Santander)
Helmer Chacón Peralta (Tolima)
Julieth Salazar Rodríguez (Valle)
Fabiola Cárdenas Díaz (Zona Norte)

DIRECCIÓN SALIENTE DE CAMPOS DISCIPLINARES Y PROFESIONALES
Ángela Cristina Tapias Saldaña

DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN
Ana María Houghton Illera

ASESOR DE PUBLICACIONES
Wilson López López

REVISIÓN DE ESTILO
Liliana Valencia Rodríguez

DISEÑO Y PROGRAMACIÓN
Rafael Gaviria Vega

ISBN No. 978-958-99153-7-0

Directivos de los campos disciplinares y profesionales Periodo 2010 - 2012

Campo de Psicología del Deporte y el Ejercicio
María Clara Rodríguez Salazar Presidenta
Nancy Nubia Caro Castellanos Directora Ejecutiva

Campo de Psicología Jurídica
Nancy Marina Vargas Espinosa Presidenta
Diana Maureen Moreno Ruiz Directora Ejecutiva

Campo de Neurociencias y Psicobiología
Luis Fernando Cárdenas Parra Presidente
Martha Lucía Miranda Giraldo Directora Ejecutiva

Campo de Psicología Social
Myriam Ocampo Prado Presidenta
Rosa Suárez Prieto Directora Ejecutiva

Campo de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
María Claudia Peralta Gómez Expresidenta
Yolanda Sierra Castellanos Exdirectora Ejecutiva

Campo de Análisis de la Conducta
Tiberio Pérez Presidente

Campo de Evaluación, Medición y Estadística Aplicada
Aura Nidia Herrera Presidenta
Hernando Copete Ortiz Director Ejecutivo

Campo de Procesos Psicológicos Básicos
Aldo Hernández Barrios Presidente
Andrés Mauricio Santacoloma Suárez Director Ejecutivo

Campo de Psicología Clínica
Walter Riso Presidente
Diego Alonso Castrillón Moreno Director Ejecutivo

Campo de Psicología de la Infancia y Adolescencia
Ana Fernanda Uribe Rodríguez Presidenta

Campo de Psicología de la Salud
Constanza Londoño Pérez Presidenta

Campo de Psicología de la Sexualidad
Fabiola Cárdenas Díaz Presidenta
José Manuel González Director Ejecutivo

Campo de Psicología del Adulto
Nidia Aristizábal Vallejo Presidenta

Campo de Psicología del Consumidor
María Mercedes Botero Posada Presidenta
Maritza Sandoval Escobar Directora Ejecutiva

Campo de Psicología Educativa
Martha Cecilia Lozano Ardila Presidenta
Pedro Organista Díaz Director Ejecutivo

Campo de Psicología Militar
Ricardo Pedraza Presidente

Nuevos Subdirectores Nacionales y Representantes Regionales Periodo de vigencia agosto (2012-2015)

Campo Análisis de la Conducta
Tiberio Pérez - Subdirector Nacional
Felipe Ernesto Parrado – Representante Regional Capítulo eje Cafetero

Campo Desarrollo Humano / Ciclo de Vida (Infancia, adolescencia, adulto)
Alfredo Rojas Otálora – Subdirector Nacional
Ana Fernando Uribe Rodríguez – Representante Regional Capítulo Santander
Lina María Gallego Ramírez – Representante Regional Capítulo Antioquia

Campo Evaluación, Medición y Estadística Aplicada
Lucila Cárdenas Niño – Subdirectora Nacional
Hernando Copete Ortiz – Representante Regional Capítulo Bogotá

Campo Neurociencia y Psicobiología
Carolina Beltrán Dulcey – Subdirectora Nacional
Adriana Patricia Morales Franco – Representante Regional Capítulo Eje Cafetero
José Amílcar Calderón Chaguala – Representante Regional Capítulo Tolima
Manuel Guillermo Sánchez Cuellar – Representante Regional Capítulo Huila y Amazonía
Martha Lucía Miranda Giraldo – Representante Regional Capítulo Bogotá
Nathaly Berrío García – Representante Regional Capítulo Antioquia

Campo Procesos Psicológicos Básicos
Aldo Hernandez Barrios – Subdirector Nacional

Campo Psicología Clínica
Diego Alonso Castrillón Moreno – Subdirector Nacional
Angela María Méndez – Representante Regional Capítulo Huila y Amazonía
Carlos Andrés Hurtado – Representante Regional Capítulo Eje Cafetero
Lina María Hernandez Cortés – Representante Regional Capítulo Tolima
Rodrigo Mazo Zea – Representante Regional Capítulo Antioquia
Tatiana Calderón García – Representante Regional Capítulo Valle del Cauca
Patricia Montaña Betancur – Representante Regional Capítulo Caldas Cumanday

Campo Psicología de la Salud
Constanza Londoño Pérez – Subdirectora Nacional
Alberto Ferrer Botero – Representante Regional Capítulo Antioquia
Elio Fernando Ramírez – Representante Regional Capítulo Valle del Cauca
Carolina Ángel Henao – Representante Regional Capítulo Eje Cafetero
Helmer Chacón Peralta – Representante Regional Capítulo Tolima

Campo Psicología de la Sexualidad
Octavio Giraldo Neira – Subdirector Nacional
Fabiola Cárdenas Díaz – Representante Regional Capítulo Zona Norte
Piedad Patricia Lozano Méndez – Representante Regional Capítulo Eje Cafetero
Carlos Alejandro Pineda Roa – Representante Regional Capítulo Meta y Orinoquía

Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
Gloria Stella Arango – Subdirectora Nacional
Maria Constanza Aguilar Bustamante – Representante Regional Capítulo Bogotá
Eduardo Aponte Hurtado – Representante Regional Capítulo Tolima

Campo Psicología del Consumidor
German Andrés Amaya Rodríguez – Subdirector Nacional

Campo Psicología del Deporte y del Ejercicio
Nancy Nubia Caro Castellanos – Subdirectora Nacional

Campo Psicología Educativa
Gloria del Carmen Tobon Vásquez – Subdirectora Nacional
Martha Cecilia Lozano Ardila – Representante Regional Capítulo Bogotá
Dennis Andrea Cortés Ramírez – Representante Regional Capítulo Meta y Orinoquía
Alejandro Franco Jaramillo – Representante Regional Capítulo Antioquia

Campo Psicología Jurídica
Manuel Javier Tamara Barbosa – Subdirector Nacional
Henry Hernando Saray Piraquive – Representante Regional Capítulo Meta y Orinoquía
Leonel Valencia Legarda – Representante Regional Capítulo Antioquia
Lizzette Alejandra Sánchez Bobadilla – Representante Regional Capítulo Santander
Mabel Luz Morales López – Representante Regional Capítulo Zona Norte

Campo Psicología Militar
Mayor Ricardo Pedraza – Subdirector Nacional

Campo Psicología Social, Ambiental y Comunitaria
Edna Patricia Hernández Reyes – Subdirectora Nacional
Hiader Jaime López Parra – Representante Regional Capítulo Antioquia
Myriam Ocampo Prado – Representante Regional Capítulo Bogotá
Myriam Cristina Fernández Cediel – Representante Regional Capítulo Huila y Amazonía

Relación de autores

Luis Fernando Cárdenas Parra



Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, con Maestría en Psicobiología del Departamento de Psicología de la Universidad de São Paulo (USP) y doctorado de la misma universidad. Docente en el área de neuroanatomía, psicología fisiológica y neurofisiología en programas de formación en Psicología, Fisioterapia y Fonoaudiología en varias universidades en Bogotá, experiencia en las áreas de Estimulación Magnética Transcraneal y Magnetoencefalografía. Creador del Laboratorio de Neurociencia y Comportamiento en la Universidad de los Andes del cual es actualmente su director, vinculado al desarrollo de la neurociencia comportamental a través de la consolidación del Grupo de investigación en Neurociencia y Comportamiento.

Martha Lucía Miranda Giraldo



Psicóloga especialista en neuropsicopedagógica, estudios de doctorado en neuropsicología cognitiva aplicada de la universidad Maimonides Argentina, Directora científica del Centro Neuropsicológico Martha Lucía Miranda y Fundación Internacional Neuropsicopedagógica Martha Lucía Miranda. Directora ejecutiva de la división de Neurociencias Aplicadas del Colegio Colombiano de Psicólogos, ex asesora de la Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, FIP de Pedagogía Merani, con alto interés y autoría de innovación de valoración de niños y jóvenes con trastornos comportamentales de aprendizaje. Experiencia clínica de 23 años en el área y capacitación y orientación de docentes desde un enfoque neuropsicopedagógico. Fundadora y asesora de diferentes instituciones neuropsicológicas y programas especializados de atención interdisciplinaria de diferentes instituciones hospitalarias y educativas del país durante los últimos 15 años.

Nancy Nubia Caro Castellanos



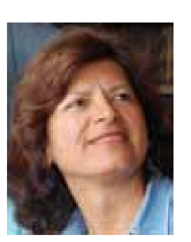
Licenciada en Educación Física. U.P.N. y Psicóloga de la Universidad Católica de Colombia, Especialista en Psicología del Deporte y el Ejercicio de la Universidad El Bosque. Experiencia en las áreas de docencia escolar, universitaria y gestión de proyectos. Entrenamiento técnico y Psicológico en deportes de equipo. Demostrada capacidad pedagógica, didáctica y trabajo en equipo. Promotora de proyectos aula y co-curriculares para el desarrollo de habilidades para el aprendizaje.

Myriam Ocampo Prado



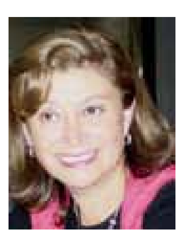
Psicóloga de la Universidad del Valle, con magíster y doctorado en psicología del Ecole Des Hautes Etudes en Sciences Sociales. Directora del programa de Especialización en Psicología Social, Cooperación y Gestión Comunitaria de la Universidad El Bosque de Bogotá, Colombia; docente-investigadora. Directora del Proyecto de investigación Desplazamiento Forzado y Territorio en la Universidad Externado de Colombia.

María Clara Rodríguez Salazar



Psicóloga de la Universidad Católica de Colombia, Magister en Ciencias del Movimiento Humano con énfasis en Psicología del Deporte, de la Universidad de Costa Rica y candidata a doctorado de la Universidad de Murcia. Directora del postgrado en Psicología del Deporte y el Ejercicio y Directora de la Maestría en Psicología de la Universidad El Bosque de Bogotá. Psicóloga de las Academias deportivas de alto rendimiento de Compensar.

Yolanda Sierra Castellanos



Profesional de la Psicología, especialista en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de los Andes y actualmente candidata a Maestría en Gestión de las Organizaciones en la UQAC Universite du Québec – EAN – Escuela de Administración de Negocios, con más de quince años de experiencia en el diseño, implementación y evaluación de programas de gestión humana. Asesora y consultora en las áreas de riesgos psicosociales y selección de personal. Docente asociada de la Facultad de Psicología de la Universidad El Bosque, Directora de la Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional y Coordinadora de la Unidad de Postgrados de la misma Facultad, así como investigadora y coordinadora de una línea de investigación. Docente invitada de varias universidades en programas de formación avanzada. Investigadora y autora de más de diez escritos y publicaciones en diferentes medios académicos, revistas y libros, en temas relacionados con la "Salud y el Trabajo".

María Claudia Peralta Gómez



Psicóloga de la Universidad Javeriana, especialista en psicología organizacional de la Universidad Complutense de Madrid; Magister en psicología Comunitaria de la Universidad Javeriana, Doctora en Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Asesora empresarial y Docente e investigadora de la Universidad de La Sabana. Ex presidenta de la División de Psicología del trabajo y las organizaciones del Colegio Colombiano de Psicólogos.

Rosa Suárez



Psicóloga de la Universidad Nacional de Colombia. Investigadora en psicología social por veinte años del Instituto Colombiano de Antropología e Historia. Adelanta investigaciones en las áreas de chamanismo, etnopsiquiatría, medicina tradicional, antropología de la salud, psicología social y juventudes universitarias, entre otras. Experta en representaciones social en convivencia, violencia y resolución de conflictos. Coautora, editora y compiladora de varias obras internacionales en los campos en que investiga. Actualmente, como docente, tiene a cargo los cursos de investigación cualitativa en el programa de maestría de salud pública del departamento de salud pública en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia. Experta en el área de subjetividad, culturas juveniles y jóvenes universitarios.

Ángela Cristina Tapias Saldaña



Asesora experta en Psicología Jurídica y Forense con experiencia en organizaciones judiciales, instituciones académicas y agremiaciones profesionales. Fundadora de la Maestría en Psicología Jurídica Universidad Santo Tomás Bogotá 2007. Perito en Psicología Forense por más de once años. Docente universitaria por más de once años, invitada como ponente en siete países latinoamericanos en los cuales ha impartido más de 50 conferencias. Co-autora de tres libros y 28 artículos científicos. Directora científica del sitio web www.psicologiajuridica.org y del Congreso Latinoamericano de Psicología Jurídica y Forense que convoca a 5.000 ciber asistentes.

Nancy Marina Vargas



Psicóloga, Especialista en Criminología y Criminalística, Especialista en Psicología Educativa, Magister en Desarrollo Educativo y Social. Directora del programa de Psicología Universidad Católica de Colombia.

Tabla de Contenido

Prólogo

Claudia María Sanín Velásquez,
Presidenta Colegio Colombiano de Psicólogos

La amplia gama de profesionales que diariamente se forman en Colombia, el comportamiento del mercado laboral dependiente de la relación entre oferta y demanda, y el acelerado incremento de los programas de psicología, crean la necesidad de definir y establecer los perfiles profesionales de los psicólogos que ejercen en las distintas áreas de esta disciplina, lo cual pretende constituirse como la brújula de orientación para todo psicólogo que quiera proyectar su trabajo y su carrera hacia un campo de interés en particular. Pensando en ello y en la importancia de propiciar cada vez más altos estándares de calidad profesional en el gremio, el Colegio Colombiano de Psicólogos presenta su primera aproximación en torno al tema, gracias al apoyo, esfuerzo e idoneidad de reconocidos colegas como Ángela Tapias, Nancy Vargas, Rosa Suárez, Myriam Ocampo, Yolanda Sierra, María Claudia Peralta, María Clara Rodríguez, Nancy Nubia Caro, Martha Lucía Miranda y Luis Fernando Cárdenas, quienes hicieron de esta ambiciosa estrategia, un proyecto posible y asequible para toda la comunidad.

Si bien es cierto que esta producción marcará un fuerte impacto en lo que se concibe como el perfil idóneo para los profesionales de la psicología, lo es también el hecho de que está cimentado en el estudio de las competencias mínimas que se requieren para el diseño juicioso de cada uno de estos perfiles. Ahora bien, es importante señalar que uno de los principales objetivos de haber sacado adelante este maravilloso trabajo, y que lo hace aún más atractivo, es lo que vamos a continuar haciendo para la actualización de este libro, para lo cual pretendemos interrelacionar a diferentes esferas de la sociedad, que deben ser tenidas en cuenta para el establecimiento y posicionamiento exitoso de los perfiles en la sociedad Colombiana. Una de las primeras esferas (producto de este libro) es la del gremio, por medio del cual podemos conocer en el ejercicio de la praxis de nuestros colegas, para saber cómo realizan su trabajo y cuáles deben ser las competencias mínimas para desarrollarlo; la segunda esfera, es la academia, en donde de la mano con la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi), se buscará implementar estos perfiles desde la formación de

pregrado de Psicología, incentivando la calidad de la educación superior desde pregrado; la tercera esfera es el sector productivo, debido a que no sólo debemos tener en cuenta la praxis, la academia, sino que igualmente debemos conocer lo que las empresas y los usuarios de nuestros servicios están buscando y esperando de nosotros hoy en día, de acuerdo con las necesidades de la comunidad y del sector productivo en general. Seguramente las próximas ediciones saldrán con este trabajo integrado, por lo que los invito muy especialmente a estar pendientes de las nuevas publicaciones, que sin lugar a dudas, estamos construyendo todos como Colegio.

Es de exaltar que esta propuesta ha sido compartida con otras instituciones de Iberoamérica, quienes lo han adaptado como modelo, para desarrollar un trabajo mancomunado entre las diferentes asociaciones de psicología en el mundo (donde Colpsic es líder), con el fin de lograr el establecimiento de criterios para la certificación internacional de los psicólogos. Por lo anterior, quiero agregar que el fuerte trabajo que Colpsic ha realizado a nivel internacional, ha incidido en el posicionamiento de la psicología Colombiana como principal proponente en las mesas de trabajo a nivel mundial, por lo que sin lugar a dudas, está producción contribuirá aún más al desarrollo de este propósito, que obedece a una de las principales metas propuestas para este y los próximos años que vienen.

Por último, a todos y a cada uno de los representantes de los Campos Disciplinares y Profesionales y al equipo de trabajo de Colpsic implicado en esta producción, quiero darles las gracias por su contribución, fruto de la dedicación y compromiso incesante que tenemos con nuestro gremio.

Presentación

Ángela Tapias

El Colegio Colombiano de Psicólogos propende con ahínco por fortalecer la organización de los profesionales, propulsar la disciplina, promover nuevas áreas de aplicación y especialidades, así como elevar los estándares del ejercicio profesional. La publicación de los perfiles de competencias profesionales por áreas de la psicología pretende orientar al gremio en logros a los que debe aspirar cada psicólogo según su área de desempeño, al tiempo que sugiere a la academia perfiles de formación y presenta a los empresarios potencialidades de los profesionales de la psicología.

Este esfuerzo es consecuente con muchos otros emprendimientos históricos que le antecedieron, de los cuales vale hacer remembranza ya que la coadyuvaron a la consolidación del gremio. En 1947 la Universidad Nacional con sede de Bogotá da apertura a la carrera de la psicología, fecha en que se puede decir que nace la disciplina en Colombia. Varias décadas después, en 1978, es relevante el surgimiento de la Sociedad Colombiana de Psicología, con fines profesionales, académicos y gremiales, y su iconográfico congreso bianual desde 1982.

Otro importante hito fue la Ley 58 de 1983 que reconoció la psicología como profesión y reglamentó su ejercicio en el país. Esta ley creó el Consejo Profesional para el control y vigilancia del ejercicio de la disciplina.

También se distingue el surgimiento de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología Ascofapsi en 1986 como respuesta a la necesidad de organizar y coordinar la actividad de formación de psicólogos y desarrollar políticas para fomentar el desarrollo de la Psicología en Colombia.

Tras la nueva Constitución Política de Colombia de 1991, y con la posibilidad emanada por el artículo 26 de convertir las Asociaciones Profesionales en Colegios, se crean a finales de la década de los noventa el Colegio Oficial de Psicólogos y la Asociación Colegio Colombiano de Psicología. Estos eventos coinciden con el proyecto de reforma de la Ley 58 que regulaba la psicología, al tiempo que solicitaba la atribución de funciones públicas. Para propulsar dicho proyecto, se solicitó a los legisladores indicar cuál de los Colegios asumiría dicha funciones, razón por la cual ambos colegios se fusionan en 2004.

La unión de ambos dio lugar al Colegio Colombiano de Psicólogos—Colpsic, que a través de la Ley 1090 de 2006 regula el ejercicio de la psicología. Se trata de una entidad gremial de derecho privado, sin ánimo de lucro, con personería jurídica propia, con funciones públicas como expedir las tarjetas profesionales, llevar el registro único profesional y el tribunal deontológico. Tiene sedes en la mayoría de las regiones del país y cuenta con más de 19.000 colegiados.

Desde el nacimiento del Colegio se crean las Divisiones en Psicología, con el acuerdo 9 de octubre de 2006, como áreas disciplinares y aplicadas de la psicología, con el fin de agrupar a los colegiados por intereses científicos y profesionales alrededor de temas de su mayor interés. Para favorecer el liderazgo se crearon los cargos de Presidentes y Directores Ejecutivos de las Divisiones, de manera que cada área contaba con dos representantes a nivel nacional. Dentro de las divisiones se concibieron las siguientes: Procesos psicológicos básicos y análisis experimental de la conducta; Desarrollo infantil y ciclo de la vida; Psicología Clínica; Psicología de la Salud; Psicología Educativa; Psicología Ocupacional y Organizacional; Psicología del Deporte y del Ejercicio; Psicología Jurídica; Psicología Social, Ambiental y Comunitaria; Evaluación, Medición y Estadística Aplicada; Métodos de Investigación y Modelos Matemáticos; Neuropsicología y Psicobiología; Biología del Comportamiento, Etología, Sociobiología y Psicología Evolucionista; Psicología Diferencial y de la Personalidad; Psico-ergonomía, Factores Humanos e Ingeniería Humana; Psicología e Informática; Problemas Epistemológicos de la Psicología y áreas afines, y Bioética y Deontología Psicológica.

Estas divisiones fueron evolucionando; algunas se consolidaron, otras no llegaron a conformarse, hubo redefinición de denominaciones e, incluso, se generaron nuevas divisiones. Se presentó una interesante actividad y logros de estas divisiones entre 2006 y 2011, dentro de ellas en 2008 se emprende la tarea de desarrollar los perfiles por competencias de cada una de las divisiones, resultados que se presentan en parte en esta publicación.

Recientemente el acuerdo 12 de 2012 permitió la difusión de esta estructura a nivel de capítulos regionales

y definió los Campos Disciplinares y Profesionales, como agrupaciones de carácter nacional y regional de psicólogos colegiados, en función de áreas de conocimiento y de aplicación de la Psicología, con el propósito de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y ejercicio de la profesión, orientar a la opinión pública, así como sugerir a Colpsic políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.

Dentro de los campos se conciben ahora están: Análisis de la Conducta; Desarrollo humano y Ciclo de Vida; Evaluación, Medición y Estadística Aplicada; Neurociencia y Psicobiología; Procesos Psicológicos Básicos; Psicología Clínica; Psicología de la Salud; Psicología de la Sexualidad; Psicología de las Organizaciones y del Trabajo; Psicología del Consumidor; Psicología del Deporte y del Ejercicio; Psicología Educativa; Psicología Jurídica; Psicología Militar, y Psicología Social, Ambiental y Comunitaria. Es la intención del Colegio desarrollar los perfiles de cada uno de los Campos, entre tanto se presentan los perfiles de competencias desarrollados para algunos de ellos.

Estos perfiles de competencias fueron construidos por ilustres representantes de los Campos, profesionales destacados y altruistas que han apoyado el desarrollo del Colegio y liderado varios procesos. Rendimos un homenaje especial a estos autores que con gran sentido de compromiso y pertenencia han desarrollado estos valiosos escritos. Personas como ellos de grandes calidades humanas y profesionales, son las que hacen posible el desarrollo gremial. Estos presidentes y directores ejecutivos de los campos con su aporte intelectual y organizativo siguen construyendo la historia de la Psicología en Colombia.

Esta es una primera edición la cual esperamos se perfeccione y retroalimenten otros perfiles con comentarios del gremio y de los sectores laborales y académicos

Introducción

Nancy Marina Vargas Espinosa

El Colegio Colombiano de Psicólogos, en aras de contribuir con la calidad de la formación y ejercicio competitivo del psicólogo en Colombia, presenta este trabajo producto valioso del ejercicio responsable y profesional de los psicólogos que ocupaban los cargos de las Divisiones tales como presidentes nacionales y de directores ejecutivos de la mismas, las que ahora se denominan Campos Disciplinares y Profesionales. El objetivo de este ejercicio y el actual producto, es dar a conocer el perfil profesional y las competencias específicas disciplinares e interdisciplinares que lo conforman, las que se consideran claves a tener en cuenta en la formación del psicólogo, y las que demanda el medio en cada uno de los Campos.

Para este trabajo se dieron algunas directrices desde la Dirección Nacional de Divisiones, y ahora de Campos Disciplinares y Profesionales, que permitieron organizar en competencias el quehacer profesional y disciplinar del psicólogo en Colombia, de acuerdo con los objetos de estudio de cada uno de los campos, que en este momento se encuentran activos en la estructura de Colpsic.

Adicional se revisaron algunos documentos como fueron los Informes del Proyecto Tunnig tanto de Europa como de América Latina, documentos de colegas que han escrito a partir del estudio de las competencias, y de su aplicabilidad en nuestro contexto, en los cuales algunos hacen referencias a experiencias de corte nacional e internacional y que sirvieron de base para la elaboración de los perfiles, entre otros.

El concepto de competencia no es tan novedoso como se creyera, tal como lo plantean Weigel y Mulder (2006), quienes señalaron que las primeras aproximaciones del concepto de competencia al campo académico se dieron en los años 70, periodo que se marcó como histórico en el uso de las competencias (Mulder, Weigel y Collings, 2008).

También desde ese momento se iniciaron algunas discusiones sobre la pertinencia de este concepto en el ámbito académico; algunos, expertos en los campos educativos la evaluaron como un gran aporte a la orientación de los currículos y a la generación de estrategias para que los profe-

sionales pudieran resolver problemas en un mundo globalizado. Otros, asumieron posiciones fuertes al considerar el cambio del sentido formativo y académicos por uno laboral, dispuesto a servir a la producción.

Sin embargo, son muchos los argumentos y las razones para que éstas se mantengan y su uso su aplicación se haya convertido en política educativa en muchos países, y que se vean reflejadas en los fundamentos curriculares de los programas dirigidos a la enseñanza en general y la educación superior en particular.

Así, algunos autores, entre ellos Montes y Ferro (2006), consideran que cuando la educación tiene un enfoque basado en competencias "permite expresar mejor las capacidades de los egresados al momento de completar sus estudios, con lo cual se facilita el proceso de transición entre la culminación de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral" (Ruíz, Jaraba y Romero, 2008, p. 1). Ducci (1997), por su parte, dice que "la competencia es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo, y que se obtiene mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones de trabajo" (p. 5). Por otra parte, Eraut (2003) citados por Mulder, Weigel y Collings (2008), definió la competencia como: "la habilidad de ejecutar tareas y roles que son requeridos en función de unos estándares esperados" (p. 7). Arnold y Schüssler (2001) afirman que competencia se refiere a la capacidad de una persona para actuar" (p. 7). En esa medida, la competencia se comprende como holística ya que incluye no sólo contenidos o campos de conocimiento, sino también "habilidades centrales y habilidades genéricas" (p. 7).

Por su parte, Tejada (1999) dice que las competencias son las funciones, tareas y roles de un profesional (incumbencia), para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo (suficiencia), que son el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación". Epstein y Hundert (2002), citados por Gutiérrez (2005), afirman que "es el uso habitual y juicioso de comunicación, conocimiento, habilidades técnicas, razonamiento clínico, emociones, valores y reflexión en la práctica cotidiana para el beneficio del indi-

viduo y la comunidad, a los que está ofreciendo un servicio" (p. 255). De acuerdo con esto, Gutiérrez considera que esta definición integra múltiples dimensiones que se traducen en una función cognitiva, una función técnica, una función relacional y una función afectivo-moral.

Como puede verse, éstas son algunas de las definiciones de competencias, y en tal variedad, no se puede evitar controversias, como se comentó anteriormente. Alrededor de las inquietudes, las comunidades académicas europeas, inicialmente, y latinoamericanas, después, desarrollaron lo que se conoce como el proyecto Tuning. En este proyecto las competencias se describen como puntos de referencia para el diseño y evaluación de planes de estudio, y no como una "camisa de fuerza". Los puntos garantizan flexibilidad y autonomía en la construcción de los planes de estudio, y al mismo tiempo proporcionan el lenguaje compartido con el que describir sus objetivos" (Informe Final- Proyecto Tuning, 2008, p. 333).

Después de dos años de arduo trabajo, específicamente en América Latina, con experiencias compartidas y debates en los que participaron 19 países con 119 universidades, que fueron parte de doce áreas de trabajo, se concluyó que la competencia es un concepto que definitivamente debe tenerse en cuenta cuando se elabora, revisa o actualiza un currículo. Además, se resaltó en las conclusiones que es evidente la necesidad de definir los perfiles profesionales en competencias genéricas y específicas, sugiriendo las que resultaron del trabajo de los diversos programas de América Latina: 27 genéricas y un grupo de específicas, de las doce áreas que se estudiaron en el proyecto. Dichas competencia fueron validadas por grupos de académicos, graduados, estudiantes y empleadores en los países participantes. Los resultados sirven como "como un marco de referencia para promover procesos de formación basados en competencias" (Informe Final- Proyecto Tuning, 2008, p. 333).

Tal como lo dicen Tudela, Bajo, Maldonado, Moreno y Moya (2004), en la relación de las competencias con el perfil profesional, "el concepto de competencia pone el acento en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo, y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida" (Zabalza, 2005, p. 340).

En esta misma vía, Gutiérrez (2005) y Tejada (1999) enuncian algunas de las características de las competencias, que orientan el perfil profesional del psicólogo:

1. El concepto de competencia incluye todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combi-

nados, coordinados e integrados, en el sentido de saber hacer, saber estar. Hacen al profesional capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales.

2. Las competencias sólo son definibles en la acción; es decir, éstas no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por lo tanto no se pueden asimilar a lo adquirido en la formación.
3. La competencia no reside en los recursos, sino en la movilización misma de los recursos.
4. Poseer unas capacidades no significa ser competente.
5. La experiencia se muestra como ineludible: la capacitación no es suficiente.
6. La competencia supone una evolución y que es dependiente de un contexto.
7. La presencia de un alto nivel de competencia es prerrequisito de una buena ejecución; sin embargo, no es garantía de la misma.

De esta forma y con algunos de estos sustentos, se sugirió a los presidentes y directores ejecutivos de cada campo, con sus agremiados, y a partir de su experiencia e idoneidad, realizar la formulación del perfil profesional basado en competencias, de cada uno de los campos; De esta forma, se realizaron con las divisiones en su momento, sesiones de socialización de algunos de éstos, y con todas las propuestas, se inició su verificación de pertinencia. Se recibió respuesta de colegas que dieron sus opiniones y sugerencias acerca de su pertinencia e importancia, las que se incluyeron en algunos de los perfiles propuestos.

Así, entonces se entrega hoy este libro con el aporte de colegas comprometidos con la psicología en Colombia, sin olvidar dar los agradecimientos a cada uno de ellos y a las directivas del Colegio Colombiano de Psicólogos, quienes en su momento brindaron su apoyo para alcanzar este objetivo.

Los perfiles profesionales de los campos que se encuentran en este texto son:

- Perfil del psicólogo del deporte
- Perfil del psicólogo jurídico
- Perfil del psicólogo de neurociencias y psicobiología
- Perfil del psicólogo de las organizaciones y del trabajo
- Perfil del psicólogo ambiental
- Perfil del psicólogo comunitario
- Perfil del psicólogo político

Referencias

Ducci, M. A. (1996). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf Recuperado en mayo de 2012

Gutiérrez Martínez, O. (2005). Educación y entrenamiento basados en el concepto de competencia: Implicaciones para la acreditación de los programas e psicología. Universidad de Granada. Revista Mexicana de Psicología, Volumen 22, Número monográfico especial 253-270

Mulder, M., Weiigel, T y Colling, K. (2008) El concepto de competencias en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la U.E: Un análisis crítico. Profesorado, revista de Curriculum y formación dl profesorado, vol. 12, N° 3, 2008. P 1 -25. Universidad de Granada. España. h*ttp://www.ugr.es/local/recfpro/rev123ART6.pdf* Recuperado en mayo de 2012

Ruiz M., Jarraba, B. y Romero, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. Psi col. Caribe n.21 Barranquilla jun. 2008. *http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0123-417X2008000100008&script=sci_arttext&tlng=en.* Recuperado en junio de 2012.

Tejada Fernández, J. (1999) TEJADA, J.: Acerca de las competencias profesionales I, Herramientas, (56), 20-30, 1999a

Zabalza, M. A. (2005) Universidad y formación profesional: Los retos de la formación superior. IV Congreso de Formación para el Trabajo, Zaragoza, 9-11 noviembre 2005. *http://formacion2020.es/porqualCifo/do/get/binary/2005/11/application/pdf/Linea_VI_UNIVERSIDAD_Y_FORMACION_PROFESIONAL_LOS_RETOS_DE_LA_FORMACION_SUPERIOR.pdf.* Recuperado en mayo 2012

Perfil del Psicólogo del **Deporte**

PERFIL POR COMPETENCIAS PARA LA PSICOLOGÍA DEL DEPORTE Y EL EJERCICIO EN COLOMBIA

Ps. María Clara Rodríguez Salazar
Ps. Nancy Nubia Caro Castellanos

Introducción

La psicología del deporte y el ejercicio, entendida como campo aplicado de la ciencia psicológica al comportamiento del ser humano en los contextos del deporte, el ejercicio y la actividad física, es hoy relativamente una disciplina joven pues en el mundo apenas tendrá una edad aproximada de 50 años desde su nacimiento oficial ubicado por gran parte de los autores en el año 1965 cuando se realizó el I Congreso Mundial de Psicología del Deporte en Roma. En Colombia claramente su historia inicia en décadas más recientes, aproximadamente hace 30 años, de manera desorganizada, empírica e intuitiva, como han nacido muchas ciencias y disciplinas (si no todas) en gran parte el mundo. Hacia finales de la década de los 80 se crea APSIDE-Asociación de Psicología del Deporte de Colombia- por iniciativa de los primeros colegas que se lanzaron a descubrir este campo y a sembrar las primeras semillas como un intento inicial de agremiación, seguida años más tarde por PSIBA, grupo constituido fundamentalmente a nivel de Bogotá como una alternativa de asociación a nivel regional, a través de la cual se fortalecieron algunos lazos y cimientos como gremio.

Tan sólo hace una década, en 2002 se abre en Bogotá, específicamente en la Universidad El Bosque, el primer programa académico que ofrece una preparación científica especializada a aquellos psicólogos interesados en el área, precedida obviamente por algunos cursos, seminarios y trabajos de grado que en algunas facultades de psicología se fueron desarrollando. Esto obviamente fue posible debido a la presencia en el país de personas que para entonces ya contaban con diferente experiencia y conocimiento en este

campo aplicado, así como a unos espacios que por ellos mismos ya se habían abierto.

Es quizá desde los trabajos de investigación que se empiezan a desarrollar y a divulgar como productos académicos de la Especialización en Psicología del Deporte y el Ejercicio, junto con los resultados de las prácticas profesionales que los estudiantes realizan en diferentes ámbitos y en distintas ciudades del país, que se va evidenciando la necesidad de psicólogos del deporte, así como la necesidad de respaldar este campo aplicado a través del mismo gremio colombiano de psicólogos: Colpsic. Es así como desde su nacimiento, el Colegio Colombiano de Psicólogos reconoce esta área y crea la División de Psicología del Deporte y el Ejercicio (Acuerdo N° 9 de 2006), para agrupar allí a todos los colegas que de algún modo coinciden en intereses científicos o profesionales relacionados con este campo y acuerdo 12 de 2012.

Desde entonces, la labor de la División se ha orientado fundamentalmente a tres actividades: a) divulgar el quehacer de la psicología del deporte entre estudiantes, colegas, profesionales de otras ciencias aplicadas al deporte, y usuarios de nuestros servicios; b) realizar actividades de capacitación con el objetivo de compartir conocimiento y experiencias entre los psicólogos del país e incluso con colegas y personas de muy alto reconocimiento científico a nivel internacional; y c) construir el perfil profesional por competencias que identifique al psicólogo que se desempeñe en esta área, en un intento por aportar tanto a la formación como a la cualificación de su ejercicio profesional.

Aunque no se considera éste un producto terminado, sí se considera conveniente ofrecer al público en este momento el resultado de este trabajo, para que sea él mismo quien pueda aportar a su enriquecimiento, partiendo de la convicción que un perfil profesional siempre es dinámico, relativo, y que parte de una perspectiva epistemológica particular.

Se han tomado fundamentalmente tres fuentes para la elaboración tanto del esquema como de los contenidos del perfil que aquí se ofrece: APA (2002) Workgroup Summaries Competencies Combined, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (2005) Libro Blanco: Estudios de grado en Psicología, y finalmente un documento de trabajo de la Universidad el Bosque elaborado con ocasión de la apertura del programa Maestría en psicología con énfasis en deporte y ejercicio (Meneses A.L., Berrio G.M., Delgado L.E. y Rodríguez M.C, 2009).

De este modo, el perfil profesional ha quedado conformado por dos grandes grupos de competencias: a) especí-

ficas: epistemológicas, teóricas, metodológicas, evaluación y diagnóstico, intervención, y consultoría); y b) generales o transversales: comunicativas, interpersonales, ético-legales, y de desarrollo profesional).

La importancia de construir este perfil profesional del psicólogo del deporte radica, principalmente, en que orienta a las instituciones encargadas en la formación de pregrado en psicología para ofrecer los mínimos necesarios requeridos a hora de definir los contenidos teóricos y prácticos de los profesionales que quieren incurrir en esta área de aplicación, y se convierte en un pilar fundamental para las instituciones que promueven programas de postgrado. De modo similar, podrá ser útil para la evaluación, cualificación y certificación del psicólogo del deporte no solamente en nuestro país.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Factor fundamentación epistemológica

Es el reconocimiento y comprensión de fundamentos filosóficos del ser humano a través de diferentes enfoques psicológicos, para sustentar la práctica e intervención profesional en el contexto del deporte y del ejercicio

Indicadores

- Concibe al hombre deportista, como un ser bio-psico-socio-cultural.
- Comprende la actividad deportiva, desde una mirada histórica, social y antropológica.
- Concibe el ejercicio y la actividad física como una dimensión inherente al ser humano y asociada ciertamente a la calidad de vida.

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación e integración de la psicología general en el contexto del deporte y del ejercicio, además de la integración del conocimiento acerca de los procesos psicológicos básicos a comprensión y resolución de situaciones en los mismos contextos.

Indicadores

- Conoce y explicita la definición de la psicología del deporte, identificando los elementos esenciales diferenciadores de otros campos aplicados.
- Comprende las limitaciones de la psicología del deporte y el ejercicio y sus interacciones con otras áreas de la psicología y con otras disciplinas.
- Conoce diferentes modelos teóricos que explican los procesos psicológicos básicos inherentes a la conducta

deportiva y de ejercicio.
- Diferencia los roles del psicólogo en los diferentes subcampos de la psicología del deporte y en diversas especialidades deportivas.
- Identifica a los principales autores que han marcado avances significativos en este campo aplicado de la disciplina psicológica.

Factor fundamentación metodológica

Corresponde a las habilidades para identificar problemas pertinentes al comportamiento deportivo y de ejercicio físico; proponer, gestionar, ejecutar y evaluar proyectos de investigación tendientes a darles respuesta, desde una mirada disciplinar e interdisciplinar de las ciencias aplicadas al deporte. Comprende también la lectura crítica de su actuar dentro de una perspectiva científica científico.

Indicadores

- Identifica y delimita preguntas de investigación pertinentes al campo del deporte y del ejercicio, con base en el conocimiento acumulado y actualizado correspondiente.
- Selecciona métodos epistemológicamente coherentes con la naturaleza de su objeto de investigación.
- Conoce distintos diseños de investigación, sus ventajas y limitaciones, lo que le permite tomar las mejores decisiones metodológicas para el logro de sus objetivos de investigación.
- Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuren resolver problemas psicológicos asociados o surgidos en ambientes deportivos.
- Consume literatura científica desde una mirada crítica, identificando debilidades y fortalezas metodológicas del proceso investigativo correspondiente.
- Se sirve para su ejercicio profesional de resultados científicos, productos de procesos investigativos desarrollados en el campo de la psicología básica o aplicada, o de otras ciencias aplicadas al deporte.
- Informa de sus productos de investigación atendiendo las directrices internacionales para publicaciones científicas en el campo de la psicología.

Factor evaluación y diagnóstico

Es el conocimiento, construcción y aplicación, de procedimientos fundamentados teórica y psicométricamente, para obtener y valorar información pertinente y suficiente acerca de los individuos, de los grupos y de las situaciones relacionadas con el comportamiento deportivo y de ejercicio.

Indicadores

- Conoce distintos métodos, técnicas e instrumentos de

evaluación y diagnóstico psicológico en contextos de deporte y de ejercicio.
- Diseña, adapta, valida y estandariza técnicas e instrumentos de medición psicológica (procesos cognoscitivos, afectivo-emocionales, psico-sociales) en los mismos contextos.
- Selecciona y utiliza los métodos y técnicas de evaluación psicológica adecuados para cada situación, en el contexto del deporte o del ejercicio.
- Integra los elementos de la valoración médica, nutricional, física y técnica, así como la que puede aportar otro profesional del equipo interdisciplinario en el trabajo con deportistas.
- Identifica las demandas psicológicas de una disciplina deportiva en particular, incluyendo los momentos críticos de entrenamiento y de competencia, así como las necesidades individuales, grupales e Inter-grupales en ámbitos relativos al ejercicio.
- Utiliza la información producto de la evaluación, para la planificación de la intervención a seguir.

Factor intervención

Capacidad para aplicar los supuestos teóricos, metodológicos y éticos de la psicología del deporte y el ejercicio, para planificar e implementar procesos de intervención orientados a generar cambios en respuestas psicológicas asociadas a la conducta deportiva o de ejercicio, en función tanto de una problemática identificada previamente, como de las características socioculturales de los individuos, los grupos y sus circunstancias.

Indicadores

- Planifica la intervención psicológica con base en unos objetivos previamente formulados, considerando tanto la evaluación psicológica realizada, como las condiciones deportivas específicas (demandas, momento y planificación del entrenamiento deportivo).
- Planifica la intervención psicológica orientada a la promoción del ejercicio y de la actividad física, en función de las características particulares de las personas y de su contexto.
- Diseña programas, guías y protocolos de intervención para el contexto del deporte y del ejercicio, sustentados teóricamente y soportados en evidencia empírica.
- Identifica, selecciona y aplica con criterio profesional y ético, las técnicas de intervención psicológica cuya efectividad cuente con validez empírica, respetando la diversidad individual y cultural.
- Selecciona y construye indicadores y técnicas de medición para evaluar la efectividad de los programas y las intervenciones que se realicen, así como para hacer un seguimiento sobre el impacto de las intervenciones realizadas.

Factor consultoría

Es la capacidad para aportar como experto del comportamiento humano a otros profesionales involucrados en el contexto del deporte, el ejercicio y la actividad física, en procesos de toma de decisiones.

Indicadores

- Establece y mantiene relaciones de cooperación con otros profesionales de las ciencias del deporte, así como con todo el personal vinculado al contexto del deporte o del ejercicio (directivos, padres de familia, jueces y árbitros, entre otros).
- Aporta como experto a organizaciones, grupos o personas, en la comprensión de los factores biopsicosociales que inciden en la conducta deportiva o en la práctica de ejercicio y actividad física, así como en la propuesta de soluciones.

COMPETENCIAS GENÉRICAS O TRANSVERSALES

Factor interpersonal

Se refiere a las condiciones personales que permiten la interacción con otras personas, en contextos laborales particulares del psicólogo del deporte y del ejercicio.

Indicadores

- Capacidad para establecer contacto positivo con toda persona vinculada de alguna manera con el ámbito laboral propio del psicólogo del deporte y del ejercicio.
- Capacidad para trabajar profesionalmente en equipos de carácter inter e intradisciplinarios, a nivel nacional e internacional.
- Capacidad de establecer y mantener relaciones de respeto y cooperación con otros profesionales e instituciones relevantes para su labor profesional.
- Capacidad de liderar y gestionar procesos particulares de su trabajo profesional.

Factor comunicativo

Capacidad de una persona para comunicarse de manera eficaz y adecuada en el contexto propio de su quehacer profesional, ello implica:

Indicadores

- Leer, comprender y utilizar material bibliográfico escrito en inglés, propio de su área profesional y científica.
- Elaborar informes escritos siguiendo las normas correctas de redacción y ortografía en la lengua materna, en función de la audiencia a la cual están dirigidos.
- Comunicar verbalmente de manera clara y efectiva, a personas o grupos, de acuerdo con las características

específicas de la audiencia.
- Utilizar las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de sus funciones profesionales, a nivel local, nacional e internacional.
- Saber proporcionar retroalimentación adecuada y efectiva a los destinatarios de sus distintas intervenciones profesionales.

Factor ético-legal

Hace referencia a los conocimientos, actitudes y valores que se enmarcan en los principios éticos, morales, deontológicos y legales de la psicología en general y del deporte y el ejercicio en particular.

Indicadores
- Actúa con criterio ético en los procesos de evaluación, intervención e investigación, en concordancia con los principios y obligaciones deontológicas de la Psicología en general.
- Toma decisiones ante situaciones que implican dilemas éticos, privilegiando el bienestar de los individuos.
- Conoce las normas legales colombianas en las que se enmarca el ejercicio profesional de la Psicología y se orienta por ellas.
- Desarrolla su quehacer profesional atendiendo las oportunidades y limitaciones que la legislación nacional con respecto al deporte estipula.

Factor desarrollo profesional

Se refiere a la actitud del psicólogo del deporte por acreditar su competencia profesional mediante la actualización profesional permanente, y el interés por su crecimiento personal.

Indicadores
- Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según los estándares vigentes de la profesión.
- Mantiene una actitud crítica constructiva frente a la calidad de su actuar y desarrolla estrategias para garantizar la calidad de los propios servicios.
- Reconoce las limitaciones personales, de conocimiento y de habilidades, y actúa en consecuencia.
- Capacidad para adaptarse a situaciones cambiantes, propias de su ejercicio profesional.
- Capacidad de autorregulación, planeación, organización, y autogestión.
- Maneja positivamente situaciones de ambigüedad y de incertidumbre

Perfil del Psicólogo **Jurídico**

PERFIL DE PSICOLOGÍA JURIDICA

Ps. Nancy Marina Vargas Espinosa
Ps. Ángela Cristina Tapias Saldaña

COMPETENCIAS DISCIPLINARES

El psicólogo jurídico es capaz de sustentar teórica, conceptual y prácticamente su quehacer en los diferentes sub campos y soportar sus habilidades y acciones en conocimiento científico surgido de investigaciones y resultados rigurosos, que contribuya a la administración de justicia y eventos relacionados con la misma.

Documento elaborado durante dos años por: Nancy Vargas, Ángela Tapias, Roberto Sicard y Luz Stella Rodríguez. Con la participación de: Orlando Jiménez, Leonardo Rodríguez, Gerardo Hernández, José Ignacio Ruiz, Cielo Romero, Carolina Gutiérrez de Piñeres.

Documento retroalimentado por profesionales convocados a través de Asociación Colombiana de Facultades de Psicología - Ascofapsi entre ellos Pilar Correa, Fernando Díaz, Lizette Duque, Gloria Berdugo y Adriana Espinosa.

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de la psicología jurídica, la integración de los conceptos básicos de la psicología general a la comprensión y resolución de conflictos humanos que pueden alcanzar implicaciones judiciales. Coopera con la justicia en aras del respeto a los derechos humanos.

Indicadores

- Conoce y explicita la definición de la psicología jurídica y su denominación.
- Se fundamenta en los procesos psicológicos básicos.
- Concibe factores biofisiológicos y sociopolíticos como explicativos de los conflictos judiciales.
- Establece las relaciones entre psicología y derecho.
- Analiza los problemas humanos y judiciales suscepti-

bles de ser abordados por la psicología jurídica.
- Comprende y explica el comportamiento manifestado en ambientes jurídicos.
- Identifica las principales teorías y autores de la psicología jurídica.
- Entiende la diferencia su rol en los diversos campos de aplicación de la psicología jurídica y en las diversas especialidades del derecho.
- Indaga y comprende comportamientos relacionados con problemáticas relacionadas con el derecho.
- Comprende las limitaciones de la psicología jurídica y sus interacciones con otras áreas de la psicología y otras disciplinas.
- Identifica las normas y procedimientos que regulan su labor y las consecuencias judiciales de sus actuaciones.
- Comprende que los problemas judiciales y la administración de la justicia están influenciados por los contextos social, político y económico.

Factor epistemológico

Es la comprensión de los fundamentos filosóficos, de la justicia y de los diferentes enfoques psicológicos para sustentar su intervención en la aplicación de la psicología jurídica.

Indicadores

- Conoce los diferentes enfoques epistemológicos que subyacen a la explicación y comprensión del comportamiento en los ambientes jurídicamente regulados.
- Discrimina entre el conocimiento científico de la psicología jurídica y el conocimiento común.
- Reconoce las fortalezas y límites de los diferentes enfoques y teorías de la psicología jurídica.
- Mantiene una actitud crítica y constructiva frente a su actuación, el empleo de métodos, procedimientos psicológicos y jurídicos.
- Analiza los conocimientos y experiencias foráneas y la viabilidad de su aplicación transcultural para Colombia.
- En lo teórico y aplicado es capaz de tomar en cuenta la norma jurídica y trascenderla orientado por un sentido más amplio de justicia.

Factor investigación

Corresponde a las habilidades para identificar problemas pertinentes a la psicología jurídica, comprender, desarrollar, interpretar y evaluar los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas, y la lectura crítica de su actuar dentro de un método científico.

Indicadores

- Identifica problemáticas humanas que representan un

desafío investigativo y un vacío en el conocimiento de la psicología jurídica.
- Se sustenta en literatura científica que es producto de procesos investigativos en el campo de la psicología jurídica.
- Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuran resolver problemas psicológicos asociados con ambientes jurídicos, dando prioridad a los de relevancia social.
- Selecciona métodos coherentes con el modelo teórico y la naturaleza del objeto de investigación en el campo de la psicología jurídica.
- Investiga de acuerdo con criterios éticos, legales y deontológicos.
- Socializa sus hallazgos con la comunidad en general, previendo que sus comunicados pueden modelar la opinión pública o reacciones sociales.
- Comparte sus resultados con la comunidad profesional para generar acumulación y apropiación de conocimiento.

Factor evaluación

Es la medición y valoración de factores humanos y relacionales susceptibles de alcanzar implicaciones normativas.

Indicadores

- Fundamenta teórica y epistemológicamente sus prácticas evaluativas, generalmente de carácter forense.
- Conoce y aplica los fundamentos de la medición y evaluación en el campo jurídico y forense.
- Planifica, selecciona y aplica los procedimientos e instrumentos evaluativos acordes al fenómeno psico jurídico a intervenir.
- Emite conceptos sustentado en un procedimiento riguroso y ético, de acuerdo con las necesidades del sistema social.
- Realiza recomendaciones de acuerdo con las condiciones jurídicas y sociales del proceso o persona evaluadas.
- Conoce instrumentos y técnicas de evaluación psicológica forense.
- Diferencia instrumentos de evaluación clínica y de evaluación forense.
- Discrimina procedimientos de evaluación psico jurídica válidos y confiables de los que no lo son.
- En sus actuaciones e investigaciones aplica rigurosamente la estadística y la psicometría.

Factor ético

Hace referencia a los conocimientos, actitudes y valores que se enmarcan en los principios, éticos, morales y deontológicos de la psicología en general y de la jurídica en particular.

Indicadores

- Conoce los principios ético, deontológicos que orienta el actuar del psicólogo en general y del jurídico en particular.
- Reconoce las implicaciones de su actuar (evaluación e intervención) en la calidad de vida de los participantes en procesos jurídicos y sus efectos en ambientes jurídicamente regulados.
- Aprehende las normas que regulan y sancionan su quehacer profesional y se orienta por ellas.
- Mantiene una actitud científica e imparcial, aunque represente a una institución judicial o una parte procesal.
- Conoce los derechos humanos y ejerce su función basado en el respeto de los mismos.

Factor intervención

Corresponde a las habilidades relacionadas con la planeación, evaluación e intervención en los ambientes jurídicamente regulados, tanto a nivel individual, grupal y social.

Indicadores

- Planifica intervenciones psicojurídicas acorde con el diagnóstico de necesidades individuales, grupales y sociales.
- Propone y orienta una intervención, basándose en un diagnóstico.
- Coopera en la construcción de la justicia fundamentado en los derechos humanos
- Demuestra habilidades para la mediación y resolución de conflictos humanos y judiciales
- Es competente para proponer programas de prevención en asuntos relativos a la victimización, criminalidad, conflicto familiar y social.
- Implementa intervenciones coherentes con la misión judicial e institucional y con responsabilidad social.
- Identifica la pertinencia y contraste de sus actuaciones con otras áreas de la psicología, como la clínica y la social.
- Es competente para proponer programas de tratamiento penitenciario.

Factor desarrollo profesional

Se refiere a la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información y de actualización tanto de orden formal como informal que permita la acreditación de su competencia profesional general.

Indicadores

- Acredita su quehacer como psicólogo jurídico con base en la obtención de títulos académicos.
- Selecciona información pertinente y actualizada, que le permite respaldar sus actuaciones.

- Demuestra la experiencia profesional en campos laborales afines a la justicia y resolución de conflictos.
- Participa del gremio a nivel regional, nacional o internacional.

Factor asesoramiento

Es la orientación teórica, practica y fundamentada en lo conceptual y epistemológico que se realiza a profesionales de la psicología y otros relacionados con el derecho, en diferentes campos de trabajo de la psicología jurídica.

Indicadores

- A través de sus conceptos expertos, orienta decisiones de autoridades judiciales
- Da la orientación psicológica rigurosa, científica y pertinente a funcionarios y usuarios de las ramas legislativa y judicial.
- Propone programas de prevención de la victimización y la conducta antisocial a instituciones, profesionales y grupos relacionados con estas problemáticas.
- Está en capacidad de asesorar la construcción de proyectos de ley y de evaluar los resultados sociales de una norma jurídica.

COMPETENCIAS INTERDISCIPLINARES

Factor conceptual teórico

El psicólogo jurídico está en capacidad de comprender y relacionar los elementos conceptuales de otras disciplinas y profesiones a su práctica y ejercicio profesional, principalmente aquellas asociadas al derecho.

Indicadores

- Identifica el aporte de otras disciplinas y profesiones para la resolución de problemas de la psicología jurídica.
- Reconoce la necesidad de conocer y aplicar en su quehacer elementos sustanciales y procesales del derecho y de sus especialidades.
- Demuestra lenguaje interdisciplinar y habilidades de comunicación con otros profesionales con los que se comparten ámbitos de actuación, todo bajo el respeto por cada una de las disciplinas.
- Capacidad de cooperar en equipos para asesorar proyectos de ley y medir la reacción social ante una norma jurídica.
- Propone políticas sociales y criminales, fundamentadas en conocimiento psicológico

Perfil del Psicólogo **de Neurociencia y Psicobiología**

PERFIL DEL PSICÓLOGO QUE SE DESEMPEÑE EN EL CAMPO DE LA NEUROCIENCIA Y LA PSICOBIOLOGÍA

Ps. Luis Fernando Cárdenas
Ps. Martha Lucía Miranda Giraldo

El comportamiento manifiesto y encubierto, individual y social, normal y patológico, es un hecho natural, producto de la actividad del sistema nervioso y que por tanto puede ser descrito, analizado y explicado mediante la utilización de los principios característicos del pensamiento científico.

La psicobiología y la neurociencia (denominadas en ocasiones biopsicología o neurociencia comportamental) son dos ramas del conocimiento encargadas de analizar los mecanismos neurobiológicos subyacentes al comportamiento en animales humanos y no humanos. Debido a que el comportamiento está limitado por las características neurobiológicas propias de cada especie, el psicólogo dedicado a la neurociencia debe acreditar una formación académica sólida en los temas propios del área, estar en capacidad de diseñar y realizar investigaciones de acuerdo con las normas mundialmente aceptadas para la generación de conocimiento científico y ser capaz de establecer diálogo académico con miembros de la comunidad científica en general. Deberá ser, asimismo, poseedor de una gran rigurosidad metodológica que asegure que su trabajo además de serio, sea generador de conocimiento relevante. Todo enmarcado dentro de las normas éticas y legales exigidas para la investigación con animales de laboratorio en Colombia (Ley 84 de 1989 y Resolución No. 8430 de 1993 del Ministerio de Salud) y de acuerdo con la declaración universal de los derechos de los animales proclamada por la liga internacional de los derechos del animal, Ginebra, Suiza (1989) y los principios éticos de la experimentación animal enunciados por el International Council for Laboratory Animal Science – ICLAS.

Dentro de la psicobiología y la neurociencia se incluyen algunas subespecialidades en las que el psicólogo puede desempeñarse y contribuir en el proceso de la generación de conocimiento: neuroetología, neurociencia cognoscitiva, neurociencia social, psicofisiología, psicología fisiológica, psicofarmacología, psiconeuroendocrinología y psiconeuroinmunología, entre otras. De esa forma, cada una de esas subespecialidades podría ser tomada en consideración y analizada de forma particular. Sin embargo los factores e indicadores a seguir pueden aplicarse a cada una de ellas en un primer momento. El trabajo del neuroetólogo corresponde al estudio comparativo del comportamiento de diferentes especies, en búsqueda de los determinantes biológicos de las coincidencias y divergencias comportamentales. El neurocientífico cognoscitivo busca comprender el funcionamiento de los circuitos relacionados con la producción y comprensión de la esfera cognoscitiva en distintas especies. El neurocientífico social se interesa por la comprensión de los mecanismos neurobiológicos encargados de la génesis de los procesos sociales en distintas especies. El psicofisiólogo, busca la comprensión de las relaciones entre funcionamiento cerebral y comportamiento, en tanto que el psicólogo dedicado a la psicología fisiológica se centra más en el estudio descriptivo-correlacional de los cambios en variables fisiológicas que acompañan cambios en procesos psicológicos.

Finalmente, el psiconeuroendocrinólogo y el psiconeuroinmunólogo buscan establecer las relaciones entre modificaciones del aparato psíquico y cambios en los sistemas endocrino e inmune bien sea para la generación de conocimiento científico o para la producción de tecnologías aplicadas para el manejo de determinadas situaciones, como por ejemplo el estrés.

Dentro de la neurociencia del comportamiento, existe un área específica de aplicación en ambientes clínicos; hoy en día abriéndose espacios diversos, con implicaciones importantes en lo educativo, social (en la actualidad con una alta proyección), jurídico entre otras disciplinas; trascendiendo las alteraciones conductuales y cognitivas: la neuropsicología, una disciplina básica y aplicada. Se caracteriza por un carácter científico, estudio de funciones mentales superiores, de carácter interdisciplinar y transdisciplinar; da cuenta del desarrollo de dichas funciones y su carácter asociativo, de sus consecuencias de daño cerebral, entre otras. La neuropsicología es una neurociencia que estudia las relaciones entre el cerebro y la conducta tanto en sujetos sanos como en los que han sufrido algún tipo de daño cerebral (Kolb & Whishaw, 2002; Rains, 2003), difiere de otras neurociencias conductuales en su objeto de estudio. Siendo aun relativamente nueva, sin lugar a dudas esta expansión de la neuropsicología que proyecta una creciente relevancia social

hace necesario un código deontológico o *lex artis" específico para los profesionales neuropsicólogos, que puedan complementar el propio código deontológico de los psicólogos (León –Carrion & Leó –Jiménez (2002).

Factor teórico o conceptual

Dimensionar el ser humano en una perspectiva psicobiológica y social, estudiándolo en una dinámica relación cerebro y procesos cognitivos, afectivos y comportamentales; en una integración teórica práctica dentro de la psicología y su relación con diferentes áreas de la misma.

Facilitar el entendimiento, intervención y proyección del ser humano; tanto en su desarrollo potencial, déficits o daños, cómo en el éxito de sus roles y proyecto de vida; desde una perspectiva socio- histórico cultural propia.

Indicadores

- Propone e integra políticas de cambio en contextos educativos y sociales, en formación y proyección del ser humano.
- Se fundamenta en los procesos psicológicos básicos.
- Concibe factores biofisiológicos como parte de las explicaciones del comportamiento humano.
- Establece las relaciones entre cerebro y conducta.
- Conoce técnicas de neuroimagen, simulación para el estudio de la psicobiología y las neurociencias.

Factor epistemológico

Contextualización del ejercer profesional en consonancia con las directrices filosóficas características de la ciencia actual. Profundiza e integra paradigmas de relevancia en el desarrollo integral del desarrollo de la mente y sus alteraciones, bajo un enfoque biopsicosocial.

Indicadores

- Conocimiento del fundamento filosófico, gnoseológico y epistémico del quehacer de la psicobiología
- Posición crítica frente a posiciones filosóficas sin asidero conceptual
- Comprensión de las implicaciones teóricas y prácticas de la adopción de determinada vertiente filosófica-conceptual.
- Aborda su objeto de estudio, bajo una perspectiva integral.

Factor investigativo

Diseño, propuesta y ejecución de procesos investigativos en el área relacionándolos con las temáticas propias de la psicología en consonancia con el estado mundial de la misma. Propende por la identificación de factores de riesgo neuropsicológico y prevención en la comunidad. Investiga en áreas afines dentro de la psicología permitiendo generar una mayor apropiación de modelos en rehabilitación y apoyo integral al ser humano.

Indicadores

- Capacidad de liderar procesos investigativos en las diversas áreas de la neurociencia tanto fundamental como aplicada y de la psicobiología.
- Conocimiento claro del estado actual del desarrollo del campo de la neurociencia y su vínculo con la comprensión de las problemáticas típicas de la psicología.
- Capacidad para impulsar, fomentar, evaluar y asesorar proyectos o grupos de investigación en el área de la neurociencia y la psicobiología.
- Competencias para desarrollar investigación en red a nivel nacional e internacional.

Factor ético

Incorporación de principios deontológicos y factores axiológicos en el estudio y ejercicio de las neurociencias y la psicobiología.

Indicadores

- Conoce los principios éticos y deontológicos que orientan el actuar del psicólogo.
- Actúa en consonancia con la normatividad nacional e institucional vigente.
- Realiza intervenciones con elevada responsabilidad social.

Factor evaluación

Medición y valoración explicativa para precisar la relación entre el cerebro y la conducta; en poblaciones de niños, jóvenes y adultos, aportando al conocimiento diagnóstico un perfil de fortalezas y debilidades.

Indicadores

- Fundamenta teórica y epistemológicamente sus prácticas evaluativas.
- Capacidad para adecuar sus prácticas valorativas a nivel cultural, étnico, lingüístico y social.
- Competencia psicométrica para valorar los resultados obtenidos en las pruebas neuropsicológicas, con base en criterios estadísticos de comparación con una población normativa de referencia.

Factor intervención

En el ejercicio el neuropsicólogo, estará formado en conocimientos y prácticas reconocidas por la comunidad científica, así como en programas de rehabilitación; científicamente validados; para optimizar y potencializar procesos afectivos-comportamentales, cognitivos y expresivos; propios del ser humano en desarrollo y ejercicio, propiciando por la innovación en beneficio social.

Indicadores

- Analiza el desarrollo integral, síntomas y síndromes fundamentales, en su particular saber dentro de la psicología y de apoyo a un grupo interdisciplinar y multidisciplinar que lo requiera; posibilitando información en diagnósticos diferenciales y propios del área; con la fidelidad, integridad científica y respeto a las necesidades particulares y derechos de su paciente.
- Elige programas de habilitación y rehabilitación específicos para cada paciente, valorando los resultados de fortalezas y debilidades con base en información objetiva
- Desarrolla programas de seguimiento y evolución, en presencia o ausencia de rehabilitación.
- Propone intervenciones y proyecciones contextualizándose en las condiciones socio-culturales del individuo o la colectividad; para de apoyo integral al ser humano.
- Integración interdisciplinar para propiciar espacios de discusión y amplia integración del conocimiento, en favor de la habilitación y/o rehabilitación de sus pacientes.
- Proyecta y ejecuta programas de prevención para diferentes poblaciones, en ámbitos de salud hospitalaria, educativo, estamento judicial y social-comunitario.
- Elige programas de tipo educativo especial o normativo, en niños y jóvenes de acuerdo con sus perfiles de madurez, potencialidades, déficits cognitivos, afectivos o comportamentales.
- Propone programas de prevención y estimulación en entidades hospitalarias, de educación y judiciales.
- Apoya en entidades hospitalarias, decisiones de rehabilitación e intervención de acuerdo a prioridades y necesidades laborales u otras.
- Asesora proyectos de educación, sociales y de bienestar en general para diferentes comunidades y entes.

Factor desarrollo profesional

A nivel personal, desarrolla acciones tendientes al mejoramiento permanente de su propia formación. En lo gremial propende por mejorar el estado del área dentro de la Psicología nacional e internacional.

Indicadores

- Asiste a cursos, seminarios, talleres y demás eventos de actualización en el área
- Participa en grupos de discusión teórica, académica o institucional sobre el papel del psicólogo dedicado a la neurociencia o la psicobiología.
- Gestiona, impulsa, asesora actividades de formación continua

Competencias interdisciplinares

Es la relación teórica y práctica que realiza el psicólogo con otras profesiones afines como pedagogía, fonoaudiología, lingüística, neurología, psiquiatría, neurocirugía, entre otras y de acuerdo con el campo institucional y transdisciplinar donde labore. Adoptando posturas flexibles de pensamiento y abordaje integral, con proyección social; dentro de una perspectiva inter y transdisciplinar, en actitud de respeto y colaboración con pares.

Perfil del Psicólogo **Organizacional**

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

Ps. María Claudia Peralta G
Ps. Yolanda Sierra Castellanos

COMPETENCIAS DISCIPLINARES

El psicólogo organizacional es un profesional con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer en los diferentes escenarios de las organizaciones y del trabajo, así como de soportar sus acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área, para evaluar, diseñar, liderar e implementar proyectos y programas de gerencia y gestión humana, que permitan alcanzar las metas organizacionales y sociales e incrementar el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional.

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los conceptos básicos de la psicología de las organizaciones y del trabajo, que le permiten identificar y establecer las diferencias entre los principales modelos teóricos, procesos, métodos, instrumentos y técnicas, así como las implicaciones que éstas tienen en el comportamiento de las personas, la dinámica de las organizaciones y los factores psicosociales producto de dicha interacción.

Indicadores

- Elabora y utiliza teorías que den respuestas responsables a las demandas de aplicación e intervención profesional que requieren las organizaciones, sus miembros y la sociedad en general.
- Comprende y aplica los resultados de investigación en psicología para la elaboración teórica, la investigación empírica y la práctica profesional en psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Estudia las acciones humanas en el espacio laboral asumiendo un abordaje integral y significativo para el con-

texto, entendiendo la complejidad de las situaciones de carácter social.

- Reconoce diversas posturas teóricas que iluminan las prácticas de la realidad social cambiante y que contribuyen con soluciones pertinentes a la problemática del trabajo y la calidad de vida de las personas.
- Aporta a la comprensión de los problemas, en diversos espacios relacionados con el trabajo y con claras posturas teóricas y evaluando sus implicaciones.
- Conoce los diferentes modelos teóricos y establece las relaciones y diferencias existentes entre ellos, reconociendo sus fortalezas y limitaciones.
- Reconoce la complejidad de las organizaciones y las diferentes dinámicas que emergen de la interacción del individuo con la organización.
- Establece la relación existente entre la psicología, el comportamiento y los principios que surgen de otras áreas de las ciencias sociales y administrativas.
- Diferencia los roles del psicólogo de los propios de otras áreas del conocimiento que interactúan en los diferentes escenarios de las organizaciones.
- Analiza el contexto global, político, económico, jurídico y social que atraviesa los espacios laborales y la manera como este permea las dinámicas organizacionales y las interacciones y comportamientos de los individuos que las conforman.
- Identifica los aspectos relacionados con la estructura de las organizaciones y las relaciones e interacción social que se derivan de ellas.
- Comprende, estudia y analiza la organización como un grupo social conformado por sus propios códigos, valores y costumbres, a partir de los cuales emergen las prácticas organizativas, sociales y administrativas.
- Utiliza enfoques que posibiliten la creación de marcos de referencia flexibles, desde los cuales se logre un acercamiento a las experiencias personales y, a su vez, se cree un espacio de expresión de las diversas construcciones de sentido que han ido tejiendo los trabajadores en sus vivencias en el ámbito laboral (González. 2002).
- Se apoya en herramientas y procedimientos propuestos por otras disciplinas para la consecución de las metas organizacionales y de los empleados, así como del desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Factor epistemológico

Es el reconocimiento, comprensión y análisis de los diferentes enfoques epistemológicos que le permiten abordar al ser humano en su constante interacción con la dinámica propia de los grupos sociales que se conforman en las organizaciones.

Indicadores

- Conoce los diferentes enfoques epistemológicos de manera que pueda tener claridad acerca de su posición como actor e interventor en la organización y las implicaciones de esta postura en sus acciones y decisiones.
- Fundamenta sus acciones y decisiones en contextos del trabajo y de las organizacionales, con base en una clara postura epistemológica.
- Aborda al ser humano en su complejidad e integralidad y apoya su actuación profesional en la comprensión de dicha complejidad y el respeto por su individualidad.
- Analiza de manera crítica-constructiva los diferentes enfoques epistemológicos que explican el comportamiento del individuo en las organizaciones.
- Utiliza diferentes metodologías de evaluación e intervención en coherencia con su postura epistemológica y con las preguntas de investigación.

Factor investigación

Corresponde a la capacidad del profesional para sustentar, argumentar y apoyar de una manera crítica y constructiva sus propuestas de acción en las organizaciones, con base en el sustento teórico y metodológico, producto de los diferentes estudios y hallazgos en el área, así como de proponer nuevos problemas de investigación.

Indicadores

- Realiza investigaciones en espacios laborales y en contextos organizacionales para dar respuesta a problemas y preguntas socialmente relevantes.
- Sustenta sus propuestas de acción e intervención organizacional en modelos y metodologías debidamente fundamentadas en estudios empíricos sustentados teórica y metodológicamente y con una visión crítica y analítica.
- Enfoca la investigación a la creación teórica y comprensiva de la realidad móvil, cambiante y heterogénea que presenta la subjetividad humana en diferentes contextos organizativos, sociales y culturales.
- Lleva a cabo estudios en que relaciona las nuevas formas de regulación laboral con los valores preponderantes, los significados y la calidad de vida de los trabajadores.
- Estudia diversas formas de relaciones de poder existentes en las organizaciones, y los modos de resistencia que están utilizando los trabajadores actuales frente a las situaciones que están experimentando, con el fin de apoyar cambios para una mayor equidad y justicia social.
- Analiza las diversas alternativas al empleo como vía de inserción social y de desarrollo de una vida digna y de calidad.

- Propone y gestiona proyectos de investigación, sugiere métodos y adapta estrategias con base en la realidad de las organizaciones.
- Propone, diseña, desarrolla y evalúa proyectos de investigación-acción, que redunden en la calidad de vida y en formas de trabajo más dignas de las personas en condición de trabajar.
- Actúa con criterio ético en el proceso investigativo, con alta relevancia social y anteponiendo el bienestar e integridad de quienes conforman las organizaciones.
- Pone a prueba sus hipótesis de trabajo de manera permanente y se retroalimenta de sus hallazgos, en procura del mejoramiento constante de los procesos y procedimientos que apoyan su gestión en la organización.

Factor evaluación e intervención

Es el conocimiento, aplicación y construcción, de estrategias de medición, evaluación e intervención, basadas en fundamentos teóricos y éticos, así como en diversas estrategias metodológicas, para lograr una adecuada comprensión y/o diagnóstico del contexto laboral en que se encuentra inserto.

Indicadores

- Diseña procesos de evaluación con base en la selección crítica y fundamentada de las estrategias y herramientas de medición más apropiadas para la problemática laboral.
- Analiza e interpreta los significados otorgados al trabajo en los contextos laborales actuales con el fin de lograr nuevos discursos desde la voz de los y las trabajadoras.
- Propone cambios a partir de la comprensión que se alcance de las nuevas formas de relación laboral y de la subjetividad de los trabajadores, en busca de incrementar el poder de las personas.
- Impulsa dinámicas de generación y proyección de formas de trabajo dignas que faciliten el crecimiento de las personas y se constituyan en espacio para el aprendizaje y el desarrollo de las mismas.
- Elabora y utiliza estrategias metodológicas con categorías amplias y flexibles, acompañadas de una reflexión epistemológica que permita tanto la emergencia de la singularidad de los sujetos como de su dimensión social.
- Se apoya en los principios básicos de la psicometría para la selección de instrumentos apropiados, válidos y confiables para el contexto organizacional.
- Es riguroso, exhaustivo y ético en el manejo e interpretación de la información que surge producto de sus estrategias de medición y evaluación.
- Establece la relevancia y pertinencia de comunicar los

hallazgos obtenidos a partir de sus estrategias de medición, tomando como punto de partida lo público y lo privado de la información obtenida.
- Hace un manejo adecuado de los datos, utilizando herramientas tecnológicas que faciliten la labor y analiza los resultados utilizando los principios básicos de la estadística.
- Diseña estrategias de intervención con base en diagnósticos debidamente fundamentados y coherentes con la realidad de los escenarios organizacionales donde ejerce profesionalmente.

Factor ético

Hace referencia a los conocimientos, actitudes y valores que se enmarcan en los principios, éticos, morales y deontológicos de la psicología en general y de la psicología de la organizaciones y del trabajo en particular.

Indicadores

- Conoce, comprende y aplica los principios ético-deontológicos que orientan el actuar del psicólogo en cualquier escenario de ejercicio profesional.
- Orienta desde una postura ética las decisiones empresariales y de política socioeconómica que tienen gran repercusión en la calidad de vida en Colombia.
- Reconoce el carácter político de la psicología organizacional y analiza con postura crítica las actuaciones, intervenciones y declaraciones y su impacto a nivel de lo público.
- Trabaja en la búsqueda de la conformación de una comunidad académica y profesional de la disciplina que de manera interdisciplinaria pueda responder a las exigencias del mundo actual del trabajo, con perspectivas éticas y políticas.
- Sustenta su ejercicio profesional en los contextos organizacionales con base en criterios éticos y de responsabilidad social.
- Reconoce la trascendencia de su actuar profesional, tanto a nivel de evaluación como de diseño de programas y estrategias y sus efectos en la organización y las personas que la conforman.
- Conoce y aplica la normatividad y regulaciones que reglamentan las relaciones laborales.

Factor desarrollo profesional

Se refiere a la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información y de actualización tanto de orden formal como informal que permita la acreditación de su competencia profesional general.

Indicadores

- Reconoce la importancia de su continua formación y

actualización en todos aquellos aspectos que le permitan potencializar su actuación en los diferentes contextos organizacionales.
- Demuestra en su actuar como psicólogo altas sensibilidades éticas y sociales que permitan enriquecer sus actuaciones y la convivencia social.
- Acredita su quehacer como psicólogo organizacional con base en su titulación básica como psicólogo, con formación complementaria en las áreas de la psicología organizacional, del trabajo y ocupacional.
- Cuenta con una actitud abierta y permanente de actualización no sólo en las áreas y temáticas propias de la disciplina sino en los otros campos de formación que enriquecen su campo profesional y le permiten la interlocución con otros profesionales de la organización.
- Participa activamente en congresos y eventos académicos que le permiten enriquecer sus conocimientos y ampliar sus redes de conocimientos.
- Forma parte activa de redes y asociaciones a nivel nacional e internacional.

COMPETENCIAS INTERDISCIPLINARES

El psicólogo organizacional reconoce cada uno de los procesos organizacionales, estableciendo los atributos, procedimientos, alcances y estrategias metodológicas de otras disciplinas como la administración de empresas, la ingeniería industrial, trabajo social, mercadeo, derecho, medicina y la salud ocupacional, orientando su quehacer profesional a la comprensión dinámica de los fenómenos organizacionales y de cada uno de los procesos biopsicosociales de los individuos dentro de ellas.

Factor pensamiento estratégico

Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de la organización, a partir del conocimiento y la experticia de los procesos organizacionales a la luz de las disciplinas que los determinan o influyen.

Indicadores

- Organiza las actividades coherentes a los procesos de gestión humana, estableciendo objetivos, metas, factor clave e indicadores de gestión - ejecución.
- Analiza de manera profunda y sistemática las entradas a los sistemas organizacionales para comprender mejor

sus transformaciones y predeterminar el mejor plan de respuestas.
- Detecta con facilidad nuevas oportunidades representativas para la organización, brindando escenarios alternativos que pretendan satisfacer las necesidades del cliente externo e interno.

Factor modalidad de contacto

Capacidad para establecer adecuadas relaciones interpersonales basadas en la comunicación sólida y congruente, fomentando canales que ayuden a la transmisión clara del mensaje.

Indicadores

- Alienta la comunicación abierta entre todos, generando espacios habituales para el encuentro y para que se comparta la información relevante para el funcionamiento de la organización, evitando así restricciones en los procesos.
- Demuestra atención, sensibilidad y especial interés por los trabajadores, pretendiendo comprender sus necesidades, preocupaciones y problemas tanto intralaborales como extralaborales, aportando redes de apoyo y colaboración.
- Comprende y comunica temas complejos con claridad, en distintos niveles de la organización utilizando herramientas y procedimientos, en los que se puede prever el impacto en los trabajadores.
- Logra la cooperación de personas y genera vínculos positivos orientados al alcance de metas organizacionales y la optimización del rendimiento laboral de los trabajadores.

Factor gestión del conocimiento

Establece metodologías para que el conocimiento fluya en la organización, a partir de la coordinación, comunicación y control de los procesos de aprendizaje, capacitación y entrenamiento orientado a cambios de conducta en los trabajadores.

Indicadores

- Valora y emplea el conocimiento interdisciplinar como su activo principal, promoviendo el crecimiento y desarrollo organizacional y personal de los trabajadores.
- Coordina, comunica y controla el correcto fluir de la información con el firme convencimiento de que agrega valor a la organización y a las personas. Se ocupa de que el conocimiento de la compañía llegue a todos los interesados.
- Planifica, diseña, ejecuta y controla los programas de formación, entrenamiento y capacitación con base en la evaluación objetiva de las necesidades de la organización y de los trabajadores, utilizando indicadores de

gestión y ejecución de la labor.

- Diseña estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación del conocimiento y la información, tanto vertical como horizontalmente. Implementa sistemas de redes de apoyo al desarrollo de conocimientos y competencias.

Factor metodología de calidad

Mantenimiento constante de los estándares de calidad en los procesos organizacionales de gestión humana, teniendo como referentes claros la planeación, organización, relación de contenidos, estandarización de documentos, ejecución y control de cada una de las estrategias definidas. Indicadores

- Comprende con facilidad la esencia de temas complejos, ocupándose de transformarlos en soluciones prácticas, operables y eficaces.
- Se anticipa de forma proactiva y desarrolla nuevos procedimientos y formas de trabajar que agreguen valor real a los propósitos de la organización.
- Utiliza estratégicamente procedimientos de calidad, asegurando la efectividad y la consecución de comportamientos organizacionales de alta calidad.
- Genera, lidera e implementa los cambios de procedimientos que considera pertinentes para optimizar los procesos y superar los logros habitualmente obtenidos.
- Verifica sistemáticamente las expectativas de calidad del cliente interno y externo, realizando las modificaciones pertinentes en los procesos de gestión humana para alcanzarlas y superarlas.

Factor gerenciamiento

Identifica, selecciona y dirige recursos para alcanzar los objetivos propuestos, para ello se centra en las prioridades y el desempeño del equipo.

Indicadores

- Diseña y coordina proyectos de gestión humana, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras que potencian los recursos y plazos disponibles.
- Identifica con criterio las potencialidades y debilidades organizacionales y del equipo de trabajo. Basándose en ellos, genera modos de trabajo, herramientas y estrategias que permitan fortalecerlos y corregirlos respectivamente.
- Analiza sistemáticamente los procesos organizacionales y el desempeño del equipo, brindando de forma constante retroalimentación, para establecer planes de mejora e identificar si el estado de rendimiento se acerca o aleja del nivel esperado.
- Visualiza claramente las prioridades, diseñando estrategias de gestión y aplicando los recursos y herramientas

con los que cuenta, manteniendo una visión clara del propósito planteado.

Factor facilitador de bienestar y desarrollo personal

Ayuda a que las personas mantengan y alcancen el más alto grado de bienestar psicológico, físico y social, realizando un esfuerzo constante por mejorar las condiciones de salud a partir de estrategias de evaluación, diagnostico, prevención e intervención de eventos indeseados o desfavorables para el bienestar de los trabajadores.

Indicadores

- Realiza un monitoreo permanente sobre el estado de salud de las personas, estableciendo con claridad los riesgos asociados al ausentismo, incapacidades y a la accidentalidad.
- Diseña, planifica, ejecuta, mide y controla estrategias interdisciplinares que apuntan al mantenimiento y desarrollo del bienestar y desarrollo personal de los trabajadores.
- Brinda asesoramiento permanente, capacitación y entrenamiento con el fin de propiciar cambios conductuales para promover la salud y disminuir las alteraciones de salud en la población trabajadora.
- Es modelo y moldeador de conductas de autocuidado y protección personal, promoviendo el bienestar individual y el de terceros a través del aumento de la percepción de riesgo.

Factor adaptabilidad

Se asocia a la capacidad del comportamiento profesional para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y campos de principal aporte de otras disciplinas. La flexibilidad está relacionada a la versatilidad cognitiva, cambio de convicciones y formas de interpretar la realidad.

Indicadores

- Apertura al aprendizaje y la puesta en práctica de conceptos, esquemas, procesos y estrategias encaminadas al fortalecimiento del comportamiento de los trabajadores, como los procedimientos normativos, legales asociados al conocimiento del contexto ideal y macro del trabajo.
- Propone acciones de cambio globales y específicas, basados en los referentes teóricos, empíricos e investigativos de las diferentes disciplinas, todas estas destinadas al afrontamiento de situaciones críticas.
- Implementa nuevas metodologías y herramientas que facilitan el cambio organizacional a partir del diagnóstico integral de las necesidades para la mejora de situaciones críticas y el fortalecimiento de potencialidades.
- Lidera los cambios dentro de la empresa, motivando a

los trabajadores hacia la comprensión de las etapas de sensibilización, descongelamiento, cambio y congelamiento organizacional

Perfil del Psicólogo **Social: Ambiental, comunitario y político**

Perfil del Psicólogo Social: Ambiental, comunitario y político

INTRODUCCIÓN

El quehacer profesional, el trabajo del psicólogo en el área social, se caracteriza por demostrar sus capacidades a través de la construcción de conocimiento, el desarrollo de la creatividad, y la puesta en marcha de habilidades profesionales desde una base deontológica, entre otras. Dichas características relevantes en el ejercicio profesional del psicólogo social son requeridas para desempeñarse de acuerdo con las necesidades y exigencias demandadas por la situación del país en el cual se encuentra inserta su práctica.

Investigación, intervención, políticas públicas, producen conocimiento. El psicólogo social, a partir de dichos acercamientos a la realidad de las diferentes dimensiones humanas, aporta reflexiones y diseña metodologías desde la perspectiva de la observación, análisis y conceptualización con base en la dinámica generada por las relaciones entre actores en la perspectiva de desempeñarse como agente dinamizador de las condiciones, y facilitador de los procesos complejos que encierran la relación de las personas, grupos y comunidades, con su contexto social.

El psicólogo social otorga gran importancia a comprender las prácticas sociales y culturales que tienen que ver con la producción de conocimiento. Siguiendo a Faucheux y Moscovici (1962:69) el rol del psicólogo social es doble: en primer lugar, recoge y comunica informaciones sobre una realidad determinada. En segundo lugar, interviene en grupos sociales con el fin ser agente facilitador en procesos sociales emprendidos por comunidades y colectivos. Para los autores, estos dos modos de inserción concreta están estrechamente ligados; en efecto, el conjunto de la información y su análisis deben permitir no solamente comprender la realidad, sino obrar sobre ella y recíprocamente.

Desde la perspectiva de la Psicología Social postmoderna (Seoane, 1996 en Collier y cols., 1996), el psicólogo social está involucrado en la transformación de la cultura en tres aspectos: a) social, donde se parte del planteamiento que la misma sociedad determina sobre la orientación y el sentido de la práctica psicológica, pues ésta define la incursión de la psicología en las instituciones, los medios de comunicación y los presupuestos; b) científica, referida al conjunto de creencias y sentimientos relacionados con el conocimiento, abriendo paso a una pluralidad metodológica y considerar la voz de los expertos, que son quienes han vivido el problema objeto de investigación e intervención, por lo que la validez del conocimiento científico trata del consenso entre expertos, ciudadanos y afectados; c) profesional, en la cual se concibe la gestión del psicólogo social como un diálogo de saberes que implica la participación sistemática en debates científicos, congresos y reuniones para alimentar la práctica profesional con nuevos conocimientos que faciliten navegar por los sistemas de comunicación intercambiando información y experiencias personales.

Martin-Baró (1984), por su parte, había aportado ya elementos a esta perspectiva cuando señaló para el psicólogo social la importancia de percibir que "De lo que se trata es de volver nuestra mirada científica, iluminada teóricamente y dirigida en forma sistemática, hacia esa realidad concreta que es el hombre y la mujer, en el entramado histórico de sus relaciones sociales… donde el reto es construir un sujeto nuevo en una sociedad nueva".

En este sentido, no es sólo necesario indagar sobre las intencionalidades políticas de los que crean la disciplina, sino también investigar a fondo las problemáticas donde el psicólogo/a investiga e innova utilizando metodologías de investigación que le faciliten la creación de conocimiento propio con el fin de mediar de manera pertinente en las relaciones sociales.

De este modo, el psicólogo social se encuentra frente a la exigencia de comprender el ánimo y el espíritu de su época y de los hechos y situaciones que lo precedieron. La responsabilidad social y política debe ser una fuente de definición para configurar elementos de formación de sí mismo, no sólo la eficiencia o la pertinencia; apropiarse igualmente de herramientas para lograr un agenciamiento en el actuar humano, donde las personas con y para quienes trabaja establecen sus parámetros de bienestar.

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los postulados de la psicología social y la psicología ge-

neral para la comprensión y desarrollo de los procesos sociales.

Indicadores

- Conoce los fundamentos de la Psicología Social y su relación con otras disciplinas.
- Distingue los campos de intervención y su rol como psicólogo social en el desarrollo de su gestión.
- Establece las relaciones entre psicología, sociología y antropología, así como con otras ciencias sociales y humanas.
- Indaga y comprende los problemas sociales y humanos, sus implicaciones y las posibilidades de empoderar acciones.
- Comprende los procesos sociales, teniendo en cuenta las diferencias culturales, económicas, políticas y religiosas, entre otras.

Factor investigación

Se refiere a las habilidades para identificar problemas pertinentes a la Psicología Social, comprender, desarrollar, interpretar y evaluar los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas, y una lectura crítica de su proceso para fortalecer el campo.

Indicadores

- *Se sustenta en resultados científicos que son producto de procesos investigativos en el campo de la Psicología Social.*
- *Mantiene una actitud crítica frente a su actuación, el empleo de métodos, procedimientos psicosociales para plantear avances científicos correspondientes a la realidad colombiana.*
- *Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuren resolver problemas psicológicos de relevancia social.*
- *Selecciona métodos coherentes con el modelo teórico y la naturaleza del sujeto de investigación en el campo de la Psicología Social.*
- *Investiga de acuerdo con criterios éticos, legales y deontológicos.*
- *Socializa sus hallazgos con la comunidad en general, previendo que sus comunicados modelen reacciones sociales.*
- *Comparte sus resultados con la comunidad profesional que genere acumulación y apropiación de conocimiento de la psicología social.*

Factor evaluación de programas

Se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso

también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo, le permite obtener una posición ventajosa para realizar esta función esencial a cualquier programa.

Indicadores

- *Conoce técnicas de evaluación y diseño de programas.*
- *Aplica los conocimientos y fundamentos de la Psicología Social y otras disciplinas.*
- *Identifica los actores implicados, y conoce sus perspectivas y expectativas de los programas.*
- *Dirige las acciones al bienestar común frente al individual o sectorial.*
- *Reconoce el contexto en el que se aplicarán los programas, y prioriza las acciones que apunten al bienestar común.*

Factor ético

Es el conocimiento de los valores culturales y deontológicos, y el reconocimiento de las implicaciones de las intervenciones para todos los actores de una problemática social.

Indicadores

- *Conoce los derechos humanos y ejerce su profesión basado en el respeto de los mismos.*
- *Conoce los principios éticos, deontológicos y normativos que orientan y regulan el actuar del psicólogo.*
- *Reconoce las implicaciones de sus intervenciones en el reconocimiento y la calidad de vida de las poblaciones intervenidas.*
- *Comprende que sus acciones deben recurrir al consentimiento informado.*

Factor intervención o abordar problemáticas en el ámbito

Se refiere a las habilidades relacionadas con la planeación y el desarrollo de acciones y gestiones a nivel individual, grupal o social, local, regional o nacional.

Indicadores

- *Planifica sus acciones y objetivos de la intervención en el ámbito que sea requerido, focalizada con otras disciplinas implicadas en el campo de intervención.*
- *Demuestra habilidades de conciliación y concertación de proyectos inter e intra institucionales, y grupales, entre otros.*
- *Propone y realiza acciones coherentes con el contexto y la problemática social.*

Factor desarrollo profesional

Es la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información profesional, tanto de orden formal, como informal que permita la acreditación de su competencia profesional.

Indicadores

- *Acredita su quehacer como psicólogo social con base en la titulación formal.*
- *Selecciona información pertinente y actualizada, que le permita hacer ejercicio de su rol con respaldo en el conocimiento científico.*
- *Demuestra experiencia profesional en campos de la Psicología Social.*
- *Participa activamente en los gremios a nivel regional, nacional o internacional, en acciones tendientes a la promoción y fortalecimiento del campo aplicado de la Psicología Social.*

Factor interdisciplinar

Desarrollar capacidad para comprender la realidad social desde distintas aproximaciones teóricas, e incorporar a su reflexión y a su práctica profesional conocimientos aportados por otras disciplinas.

Indicadores

- *Identifica el aporte de otras disciplinas y profesiones para la resolución de problemas de la Psicología Social.*
- *Conoce e identifica los supuestos de las diferentes disciplinas en las que se puede apoyar.*
- *Interactúa asertivamente con otros profesionales con los que se comparten ámbitos de la Psicología Social.*

Referencias bibliográficas

Andrade Palos, P. El perfil profesional del psicólogo social. En: Psicología, Servicio Social y Salud. UNAM. Memoria de la Primera Reunión Nacional. 11 de junio de 2003. http://www.salud.gob.mx/dirgrss/srfrhs12.html. Consultado en noviembre de 2009.

Canquiz, L. Tendencias en el diseño de perfiles profesionales. Universidad del Zulia: España. (2002). Disponible en:
http://tecnologiaedu.us.es/eusXXI/Programa/paginas/regionzuliafalcon/Canquiz%20Liliana%20.doc. Consultado en noviembre de 2009.

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE ESPAÑA. Perfiles profesionales del psicólogo. Psicología de la intervención social. Disponible en: http://www.cop.es/perfiles/contenido/intervencion.pdf

Collier, G., Minton, H. y Reynolds, G. Escenarios y tendencias de la Psicología Social. Madrid: editorial Tecnos. 1996. Consultado en noviembre de 2009.

Fernández,E. (2009). El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación Superior. REIFOP, 12 (1), 151-160. Disponible en: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240873240.pdf. Consultado en noviembre de 2009.

Íñiguez, L. y Pallí, C. La Psicología Social de la Ciencia: Revisión y discusión de una nueva área de investigación. En:Revista Anales de Psicología 2002, vol. 18, nº 1.

Uribe, A. F. Aristizábal, A. Barona, A. y López, C.N. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Nº 23: 21-45, enero - julio de 2009. Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/23/02%20COMPETENCIAS%20LABORALES.pdf. Consultado en noviembre de 2009.

Moscovici, S, Pages, M. y otros. Psicología Social y Compromiso Político. Argentina: Rodolfo Alonso Editor. 1973.

Perfil del Psicólogo **Ambiental**

PERFIL DEL PSICÓLOGO AMBIENTAL

Ps. Myriam Ocampo Prado
Ps. Rosa Suárez Prieto

En el mundo contemporáneo se ha hecho fundamental la necesidad de contemplar nuevas vías para la comprensión del medio ambiente y su relación con el hombre. Sin duda, esta relación se ha ido transformando a través del tiempo, por las nuevas investigaciones que han surgido alrededor de ello.

De igual manera, debido a los diferentes problemas ambientales y sus consecuencias sobre la organización social, la educación, la salud, la economía y diferentes esferas de la actividad humana, que ha generado una serie de retos para la ciencia y el avance científico. De esta manera, la aparición de lo ambiental como objeto clave de interés académico y social ha constituido prácticamente un boom multidisciplinario (Granada, 2002: Pág. 1).

En este sentido, es de gran importancia considerar el perfil profesional del psicólogo ambiental de una manera integral, holística y sobretodo interdisciplinaria, que nos permita abordar la complejidad de los procesos ambientales y su incidencia en todos los matices de la vida humana. Para muchos psicólogos ambientales, la Psicología Ambiental es una sub área de un campo investigativo más amplio, el de las relaciones humano-ambientales, centrado en la relación compleja del comportamiento humano y los medios ambientales físicos y sociales, por lo que la característica principal del campo es su interdisciplinariedad (Zimmermann, 1995: 24).

Para Valera, Pol y Vidal de la Universidad de Barcelona, el objeto de estudio característico de la psicología ambiental es la interacción entre las personas y sus entornos, enmarcada dentro de un contexto social (o de interacción social), donde los "productos" de esta interacción han de ser considerados como productos "psico-socio-ambientales".

Por otro lado, para Stokols (1995) en Granada (2007), la identidad de esta disciplina se ha tornado difusa, y llegan a

ser más claras las zonas de frontera que las zonas nucleares de interés. Examinando el tránsito de la disciplina, identifica seis grandes tendencias: a) el desarrollo de conceptos y métodos nuevos para analizar las relaciones entre ambiente y conducta; b) el incremento del énfasis en la investigación intercultural; c) los modelos transaccionales entre ambiente y conducta; d) las relaciones ente ambiente y grupo; e) la expansión de la aplicación de la investigación sobre el ambiente y conducta a la solución de problemas comunitarios y f) la ampliación internacional de su horizonte de acción.

En cuanto a los enfoques de la psicología ambiental, éstos van a determinar su objeto específico y sus preferencias metodológicas. Se pueden establecer los siguientes:

La psicología ambiental conductual:

Se centra en el análisis experimental del comportamiento dentro de determinados espacios y lugares, cuyo punto de referencia es el esquema clásico conductista donde el ambiente físico es considerado como estímulo y la respuesta, como variable dependiente, el comportamiento. La finalidad de este tipo de estudios ambientales consiste en determinar empíricamente la relación causal, lineal y funcional entre espacios físicos y el comportamiento humano y animal frente a determinadas variables de tipo ambiental (ruido, temperatura, velocidad del aire, implementación física de determinados espacios).

En la práctica cotidiana este tipo de estudios intentan aportar respuestas a los problemas concretos de diseño ambiental para optimizar las condiciones de vida del ser humano.

Otro de los temas centrales de este enfoque es el de territorialidad, concepto propio de la etología que permite comprender las relaciones espaciales y las posiciones de predominio relativo al uso de determinados espacios (el nivel de apropiación a determinados espacios) en un determinado contexto tal como la zona central de una ciudad o un hospital psiquiátrico.
Este enfoque ha aportado valiosas consideraciones entorno a la relación humano-medio ambiente, sin embargo falta explorar los niveles cognoscitivo y social del ser humano.

La psicología ambiental fenomenológica:

Esta corriente surge de la filosofía contemporánea, separándose tanto del idealismo como del positivismo, haciendo énfasis en la experiencia vivencial de las personas y aportando otro método diferente al experimental.

Esta propuesta se centra en el aspecto lógico-objetivo de la experiencia humana, donde juega un papel muy importante la intencionalidad de toda representación de las evaluaciones y sentimientos humanos, así como el ser en el mundo que plantea Husserl, un mundo vivido cotidianamente que aparece como un horizonte que todo lo circunda.

A partir de estas propuestas, surgieron propuestas específicas de la Psicología Social como la de Kurt Lewin y su Teoría del Campo. Para este autor, la conducta (C) es una función (f) de la persona (P) con su ambiente (A); es decir, el comportamiento es una función de la relación de la persona con su ambiente, un ambiente fenomenológico con aspectos físicos y sociales. En este sentido, se debe tomar en consideración una constelación de factores interdependientes que constituyen el espacio vital de ese individuo. Hay también una zona limítrofe de esos eventos y procesos tales como los económicos, políticos, legales, etc. De esta manera, la teoría del campo integra aspectos psicológicos, culturales, y otros, como el transporte, la economía y la geografía; es en esencia interdisciplinar y aporta valiosos aportes a problemáticas como el hábitat, el transporte urbano, el empleo, las políticas sociales, entre otros.

La psicología ecológica:

Esta propuesta surge de los trabajo de Roger Galton Barker para comprender las determinantes individuales y sociales de las percepciones, juicios, evaluaciones y representaciones de riesgos ambientales, físicos y sociales. Su objeto de estudio es la conducta y la experiencia humana en el contexto natural, así como el estudio sistemático de la comunidad, los escenarios de conducta organizacionales y la influencia del estrés en el ámbito laboral.

Las investigaciones de este corte, toman en cuenta fundamentalmente las modalidades de interrelación entre las representaciones y las prácticas sociales y espaciales, con las complejas estructuras ambientales dentro de las cuales ellas se desarrollan (la ciudad, el barrio). Con ello se pretende describir e identificar las formas de vida y comportamientos (vida social, uso del hábitat, apropiación, civilidad, inseguridad) en función de la percepción, evaluación y la representación de los espacios concernidos, así como comprender la incidencia de las características urbanas y/o ambientales sobre el comportamiento.

Enfoque interactivo de la psicología ambiental:

Este enfoque surge de las propuestas de Daniel Stokols, quien propone la noción de modos de interacción humano-ambiental, que retoma de la cibernética y de la ecología, cuyo objeto de análisis es un sistema, donde cada elemento interactúa de forma dinámica con cada uno de los demás elementos del conjunto y su mutua retroalimentación permite el control del sistema total. Es como si fuera un ecosistema en el que los hombres interactúan en un determinado medio ambiente, y a la vez interactúan con este medio, lo que incide en dichas interacciones, ya que un lugar determinado puede facilitar u obstaculizar cierto tipo de comportamientos. De igual manera, es necesario considerar el uso, la manipulación, transformación y creación de esos lugares por parte de los hombres.

En este sentido, el hombre recibe el impacto del medio ambiente, pero también actúa sobre él y lo transforma. Plantea un modelo en el que se presentan las dimensiones básicas de relación del hombre con su ambiente, que pueden ser cognoscitivas (simbólicas) o conductuales (físicas), y fases en la interacción que pueden ser activas o reactivas. Al disponer estas dimensiones en una matriz, se tienen cuatro combinaciones que proporcionan cuatro modos de interacción que Stokols ha denominado interpretativo, evaluativo, operativo y responsivo, y categorizados como los cuatro paradigmas psicoambientales.

El autor señala como temas de futuro las dimensiones psicológicas de la contaminación ambiental y del cambio global, los brotes de violencia en los niveles regionales e internacionales, el impacto de los cambios tecnológicos en el mundo del trabajo y en la vida familiar, las estrategias fundamentadas en el ambiente para la promoción de la salud comunitaria, y las implicaciones del aumento de la edad media de la población en el diseño ambiental y en la planificación comunitaria.

Nociones de espacio y lugar en psicología ambiental

Algunos autores proponen que la psicología ambiental es un campo metodológico y técnico, que indaga tanto por el contexto como por el lugar de vida que es apropiado por aquellos que lo habitan, por lo que el medio ambiente no se configura como espacio neutro sino que cumple una función, dado que es parte integrante del comportamiento humano. Es el marco de vida en el cual los individuos viven y se desarrollan, construye la identidad al individuo y lo sitúa tanto en el ámbito social, como económico y cultural. El medio ambiente nos informa sobre los individuos, sus valores e intereses, por lo que las nociones de espacio y lugar

van a ser centrales, puesto que permiten reconocer el nivel de control de los individuos sobre el medio. También el psicólogo ambiental se orienta a conocer factores que inciden sobre la calidad de vida y la de aquellos sobre quienes tenemos alguna influencia; por lo que es de gran importancia reconocer el carácter y el valor de las interacciones sociales, y su impacto a corto o largo plazo (Navarro 2004, Granada, 2007).

Moser & Uzzell (2003) en Navarro (2004) proponen cuatro niveles de interacción del individuo con su medio, para tener en cuenta cuando se abordan problemáticas psico-socio- ambientales:

Nivel I. Micro-ambiente: es el espacio privado o individual, se trata de los lugares de los cuales tenemos el control total y son importantes para el bienestar individual, el lugar de permanencia y de estabilidad donde se desarrolla la vida privada. Si es un lugar permanente que produce apegos, hablamos de territorios primarios, pero si es un lugar transitorio, hablamos de territorios secundarios.

Nivel II. Ambiente de proximidad: Es el espacio semi-público o semi-privado y compartido, así como su control, en este espacio el apego afectivo depende de las características del mismo, llevando a producir sentimientos afectivos al haber correspondencias e intereses sobre su carácter físico (bello, confortable) o social (existencia de lazos sociales).

Nivel III. Macro-ambiente: Es el espacio público, donde el control es mediatizado y delegado, es como un agregado de individuos en un espacio común, como la ciudad, que se convierte en el espacio de la variedad, la diversidad, aunque surge también un sentimiento de vulnerabilidad, de inseguridad a causa de la delincuencia, de la polución y de la aglomeración.

Nivel IV. Ambiente global: Dimensión planetaria: El control está fuera de las posibilidades individuales. Podemos observar la emergencia de comportamientos llamados ecológicos. Aparición de la noción de bien común.

En este sentido, se indaga sobre la naturaleza de la psicología ambiental y su reciente consolidación, por lo que las competencias para los psicólogos ambientales son de tipo interdisciplinario, fundamentan una mirada integral que relaciona todos aquellos conocimientos y tendencias sobre las ciencias ambientales, sociales, económicas y políticas, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de las personas, adecuar el espacio con relación a las necesidades de los individuos, implementar programas de sensibilización y concienciación ambiental, incidir en los programas de prevención de desastres, entre otros.

En este sentido, la psicología ambiental se nutre de diversas áreas de la psicología como la social, comunitaria, clínica y educativa. En cuanto a la psicología social, aporta elementos claves para comprender las interacciones de los individuos en un contexto en el que inciden factores psicológicos, culturales, sociales, económicos, políticos; desde la mirada ambiental, también se toman en consideración factores geográficos, demográficos y de calidad de vida de la población en términos territoriales. En cuanto a la psicología comunitaria, la psicología ambiental ha contribuido al campo de la salud mental, la prevención de desastres y la gestión de la calidad de vida en las comunidades, tomando en cuenta el referente ambiental y su incidencia en los procesos y lazos sociales. En cuanto a la psicología clínica y educativa, los aportes de la psicología ambiental se dan en términos de la adaptación de las personas frente a las variables ambientales. Aquí se incluyen teorías sobre estrés ambiental, sobrecarga y deprivación ambientales, efectos psicofisiológicos y conductuales producidos por el ruido, la iluminación, las vibraciones, la temperatura u otros factores climáticos y ambientales, que inciden en los individuos. En este sentido se busca determinar en los diferentes entornos las variables que afectan a la población, y proponer instalaciones y adecuación físicas y ecológicas para generar efectos en la población, dentro de hospitales, colegios y otros espacios.

De igual manera, la psicología ambiental, desde su origen hasta su aplicación práctica, se caracteriza por adoptar una perspectiva interdisciplinar pues comparte con otras disciplinas el estudio de los entornos físicos donde se desarrolla la experiencia humana, y comparte frentes comunes con la arquitectura, la biología, la ergonomía, la geografía humana, la ecología humana, la antropología, la sociología y la planificación urbana. En este sentido, la psicología ambiental se pregunta por un abanico de dimensiones de naturaleza humana en su relación con las dinámicas socioambientales tales como hábitos, percepciones, prácticas cotidianas, representaciones sociales, comportamientos, conocimientos, interacciones, sentimientos, procesos de transformación, entre otros, en un marco que integra múltiples factores culturales, económicos, tecnológicos, sociales, políticos, de infraestructura, de desarrollo social, de calidad de vida, de sostenibilidad ambiental y de equilibrio ecológico..

De igual manera, se deben considerar de manera transversal las competencias generales, entre las que se encuentran: las intelectuales, asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad; las personales, referenciadas bajo las condiciones del individuo; las interpersonales que dan cuenta de la capacidad de adaptación, trabajo en equi-

po, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad; las organizacionales que son aquéllas que sugieren la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; las tecnológicas que indican la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Por último las empresariales, que se representan en la capacidad del individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Ruiz, Jaraba y Romero (2005), citado en Rodríguez, U, et al. (2009).

Las competencias disciplinares e interdisciplinares del psicólogo ambiental se pueden resumir de la siguiente manera:

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los postulados de la psicología ambiental, la psicología social y comunitaria, la psicología general y otras ciencias para la comprensión de la relación de los individuos con el medio ambiente.

Indicadores

- Conoce los fundamentos de la psicología ambiental y su relación con otras disciplinas.
- Distingue los campos de intervención y su rol como psicólogo ambiental en el desarrollo de la intervención.
- Establece las relaciones entre psicología social, ecología y economía así como con otras ciencias naturales, sociales y humanas.
- Indaga y comprende los problemas ambientales que influyen en las personas, sus implicaciones y posibilidades de intervención.
- Comprende la relación de los individuos con el medio ambiente teniendo en cuenta las diferencias culturales, económicas, políticas, religiosas entre otros.

Factor aspectos epistemológicos

Se refiere a la comprensión de los diversos modelos explicativos del medio ambiente y la sociedad, su fundamento filosófico, y su incidencia en la intervención.

Indicadores

- Conoce los diferentes enfoques de la psicología social y particularmente de la psicología ambiental.
- Reconoce las fortalezas y limitaciones de los diferentes enfoques y modelos teóricos de la Psicólogo Ambiental.
- Identifica puntos en común con otras disciplinas.
- Identifica la pertinencia y contraste de la intervención

con otros campos aplicados de la psicología, como la social y comunitaria

- Fundamenta teórica y epistemológicamente sus investigaciones e intervenciones.

Factor investigación

Se refiere a las habilidades para identificar problemas pertinentes a la psicología ambiental comprender, desarrollar, interpretar y evaluar los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas, y una lectura crítica de su proceso para fortalecer el campo.

Indicadores

- Se sustenta en resultados científicos que son producto de procesos investigativos en el campo de la psicología ambiental.
- Mantiene una actitud crítica frente a su actuación, el empleo de métodos y procedimientos para plantear avances científicos correspondientes a la realidad colombiana.
- Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuren resolver problemas de relevancia ambiental, psicológica y social.
- Selecciona métodos coherentes con el modelo teórico y la naturaleza del objeto de investigación en el campo de la psicología ambiental.
- Investiga de acuerdo con criterios éticos, legales y deontológicos.
- Socializa sus hallazgos con la comunidad en general, previendo que sus comunicados modelen reacciones sociales.
- Comparte sus resultados con la comunidad profesional que genere acumulación y apropiación de conocimiento de la psicología ambiental.

Factor evaluación de programas

Se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo.

Indicadores

- Conoce técnicas de evaluación y diseño de programas ambientales.
- Aplica los conocimientos y fundamentos de la psicología ambiental y otras disciplinas.
- Identifica los actores implicados y conoce sus perspectivas y expectativas de los programas ambientales.
- Dirige las acciones al bienestar común frente al individual o sectorial.
- Reconoce el contexto en el que se aplicaran los progra-

mas y prioriza las acciones que apunten al bienestar común.

Factor ético

Es el conocimiento de los valores culturales y deontológicos y el reconocimiento de las implicaciones de las intervenciones para todos los actores de una problemática.

Indicadores

- Conoce los derechos humanos y ejerce su profesión basado en el respeto de los mismos.
- Conoce los principios éticos, deontológicos y normativos que orientan y regulan el actuar del psicólogo.
- Reconoce las implicaciones de sus intervenciones en el reconocimiento y la calidad de vida de las poblaciones intervenidas.
- Comprende que sus acciones deben recurrir al consentimiento informado.

Factor intervención

Se refiere a las habilidades relacionadas con la planeación y el desarrollo de intervenciones a nivel individual, grupal o social; local, regional o nacional.

Indicadores

- Planifica sus acciones y objetivos de la intervención con la población intervenida y con otras disciplinas implicadas en el proyecto.
- Demuestra habilidades de conciliación y concertación de proyectos inter e intra institucionales, grupales, otros.
- Propone y realiza acciones coherentes con el contexto y la problemática.

Factor desarrollo profesional

Es la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información profesional tanto de orden formal como informal que permita la acreditación de su competencia profesional.

Indicadores

- Acredita su quehacer como psicología ambiental con base en la titulación formal.
- Selecciona información pertinente y actualizada, que le permita hacer ejercicio de su rol con respaldo en el conocimiento científico.
- Demuestra experiencia profesional en campos de la psicología ambiental.
- Participa activamente en los gremios a nivel: regional, nacional o internacional en acciones tendientes a la promoción y fortalecimiento del campo aplicado de la psicología ambiental.

Factor interdisciplinar

Indicadores

- Identifica el aporte de otras disciplinas y profesiones para la resolución de problemas socioambientales.
- Conoce e identifica los supuestos teóricos y metodológicos de las diferentes disciplinas en las que se puede apoyar.
- Interactúa asertivamente con otros profesionales con los que se comparten ámbitos de la psicología ambiental como ingenieros ambientales y ecólogos.

REFERENCIAS

Colegio Oficial de Psicólogos de España. Perfiles profesionales del psicólogo. Psicología de la intervención social. Disponible en:
http://www.cop.es/perfiles/contenido/intervencion.pdf

Granada, H. Psicología Ambiental. En Psicología y Sociedad. Cali: Universidad del Norte. 2007.

Navarro, O. Psicología ambiental: visión crítica de una disciplina desconocida. París: Universidad René Descartes. 2004.

Uribe, A, Aristizábal, A., Barona, A y López. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Nº 23: 21-45, Enero - Julio 2009. Disponible en:
http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/23/02%20COMPETENCIAS%20LABORALES.pdf. Consultado en: noviembre del 2009.

Valera, Sergi. Pol, Enric. y Vidal, Tomeu. Psicología ambiental. Universidad de Barcelona. Disponible en:
http://www.robertexto.com/archivo/psico_ambiental.htm
consultado en Marzo de 2010

Zimmermann, M. Psicología Ambiental y Calidad de Vida. Colombia: ECOE ediciones. 1995

Perfil del Psicólogo **Comunitario**

PERFIL DE PSICÓLOGO COMUNITARIO

Ps. Myriam Ocampo Prado
Ps. Rosa Suárez Prieto

Reconociendo los diversos contextos históricos y sociales en donde surge y se desarrolla teórica y disciplinariamente la psicología comunitaria en el mundo, en Colombia se está tratando de buscar una definición más o menos cercana del psicólogo comunitario, que desde sus procesos formativos, y desde sus capacidades para trabajar de manera interdisciplinaria con otros campos de las ciencias sociales, pueda responder de manera ética, ante las demandas de calificación del ejercicio profesional, interviniendo y facilitando transformaciones dentro de nuestras particularidades socioculturales, convirtiéndose a la vez, en un "agente de cambio, ligado a aspectos de detección de potencialidades, de auspicio de las mismas, y de cambio en los modos en que las comunidades enfrentan la realidad, la interpretan y reaccionan ante ella" (Montero, 1984).

Por lo tanto, es de gran importancia considerar los perfiles profesionales, donde el aprendizaje de competencias básicas y generales, el manejo de diversas lenguas y el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de información conducirá a la formación de un profesional con una gran capacidad de innovación, abierto a los cambios, capaz de generar y transformar conocimientos, apto para diseñar procesos productivos y para participar activa y críticamente en el cambio social. Ruiz, Jaraba y Romero (2005), citado en Uribe, Aristizábal, Barona y López (2009) identifican como competencias generales: las intelectuales, asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad; las personales, referenciadas bajo las condiciones del individuo; las interpersonales que dan cuenta de la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y pro actividad; las organizacionales que son aquéllas que sugieren la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; las tecnológicas que indican la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Por último, las empresariales, que se representan

en la capacidad del individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia.

Nelly Ayala Rodríguez (2008) precisa una serie de competencias, para la praxis de la psicología comunitaria en nuestro contexto colombiano, definiéndolas de la siguiente forma:

- Es estratega en tanto genera y adecua proyectos y técnicas propias y foráneas para abordar de manera crítica una realidad, con el fin de desarrollar soluciones pertinentes a los requerimientos de su entorno.
- Es portador de valores profesionales, es responsable y comprometido con los valores y principios que sustentan los derechos del hombre y los derechos de los pueblos.
- Es investigador y posee dominio teórico que aplica de manera metódica y sistemática para la resolución de problemas propios de su quehacer profesional y en beneficio de las organizaciones sociales y comunitarias en las que se desempeñan. Es generador de acciones y transformaciones en el mundo social, para construir y transformar contextos a través de la acción, comprendiendo que no existe neutralidad ni en la manera de conocer ni en los resultados que se producen.
- Es un científico comprometido con la ciencia, responde a objetivos y realidades colectivas concretas, convencido de que los seres humanos son los constructores de la realidad en la que viven, y que la investigación se da en un lugar y espacio determinado. Se parte de la realidad social concreta de los propios participantes del proceso. Partiendo de la premisa de que comunidad tiene un desarrollo histórico y cultural previo a la intervención psicológica y que toda comunidad posee recursos para llevar a cabo su transformación.
- Profesional con capacidad de desarrollar métodos, técnicas procedimientos e instrumentos de la psicología comunitaria.
- Es un profesional fortalecido en conceptos y procesos relacionados con la autonomía y la autogestión de las personas que constituyen su área de estudio.
- Es profesional con capacidad para comprender y asimilar el lenguaje de las comunidades, contrastando situaciones sociales, leyendo más allá de las palabras, siendo reflexivos en el desarrollo del pensamiento crítico.
- Es agente de cambio social que facilita en los miembros de la comunidad la identificación y jerarquización de las necesidades, la evaluación e identificación de los recursos de que disponen, así como las posibilidades de obtener o desarrollar otros, en función de los objetivos que la propia comunidad ha determinado.
- Es constructor de relaciones dialógicas y pedagógicas,

para favorecer el desarrollo de las comunidades.
- Es facilitador de procesos de concientización orientados hacia la generación de "responsabilidad social".
- Es mediador en conflictos psicosociales de grupos y comunidades.
- Es promotor del fortalecimiento de los actores sociales y las comunidades en la satisfacción de sus necesidades; así como, de la construcción de comunidad desde los principios de la participación y la autogestión.
- Elabora, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo social.
- Es docente e investigador.
- Es asesor y consultor de organizaciones de servicio y proyección social.
- Es administrador de servicios sociales en ONGS e instituciones oficiales y privadas.
- Es consultor del componente social de macroproyectos en el país.

Así, el Psicólogo comunitario debe poder poner en práctica metodologías para contribuir a la recuperación del poder de incidencia y decisión en lo público. De igual modo, debe disponer de un conocimiento confiable sobre la regulación y las normas sociales construidas por los actores sociales en su entorno social, desde una perspectiva tanto micro como macro social, y generar mayor investigación en las realidades que construyen las intervenciones psicosociales en la vida cotidiana, mantenimiento una vigilancia critica de las posturas personales o colectivas que dan cuenta de prejuicios e ideologizaciones.

Por otro lado, el Colegio oficial de psicólogos de Navarra (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos - España, 2009), posee un perfil del psicólogo/a de la intervención social, en el cual declara que "el psicólogo social es capaz de comprender y trabajar de manera interdisciplinaria sobre los fenómenos sociales dinámicos y complejos que aborden no solamente el componente individual y/o grupal, sino también, las estructuras sociales, políticas y económicas. También busca mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas mediante una intervención práctica, preventiva y de mejora de la misma, buscando el desarrollo de competencias y habilidades en personas, grupos y comunidades".

Las competencias disciplinarias e interdisciplinarias del psicólogo comunitario se pueden resumir de la siguiente manera:

Factor fundamentación teórica y conceptual
Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los postulados de la psicología comunitaria y la psicología general para la comprensión y desarrollo de los procesos sociales.

Indicadores

- Conoce los fundamentos de la psicología comunitaria y su relación con otras disciplinas. – Distingue los campos de intervención psicosocial y su rol como psicólogo comunitario en el desarrollo de la intervención.
- Establece las relaciones entre psicología, sociología y antropología, así como con otras ciencias sociales y humanas.
- Indaga y comprende los problemas sociales y humanos, sus implicaciones y posibilidades de intervención.
- Comprende y explica los procesos sociales, teniendo en cuenta las diferencias culturales, económicas, políticas, religiosas entre otros.

Factor epistemológico

Se refiere a la comprensión de los diversos modelos explicativos de la realidad social y comunitaria, su fundamento filosófico, y su incidencia en la intervención psicosocial.

Indicadores

- Conoce los diferentes enfoques de la psicología social, así como las nuevas tendencias en psicología comunitaria.
- Reconoce las fortalezas y limitaciones de los diferentes enfoques y modelos teóricos de la psicología comunitaria.
- Identifica puntos en común con otras disciplinas.
- Identifica la pertinencia y contraste de la intervención con otros campos aplicados de la psicología, como la clínica, educativa y ambiental.
- Fundamenta teórica y epistemológicamente sus investigaciones e intervenciones.
- Comprende que los procesos sociales responden a los contextos social, cultural, político y económico.

Factor investigación

Se refiere a las habilidades para identificar problemas pertinentes a la psicología comunitaria, comprender, desarrollar, interpretar y evaluar los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas, y una lectura crítica de su proceso para fortalecer el campo.

Indicadores

- Se sustenta en resultados científicos que son producto de procesos investigativos en el campo de la psicología comunitaria.
- Mantiene una actitud crítica frente a su actuación, el empleo de métodos, procedimientos psicosociales para plantear avances científicos correspondientes a la realidad colombiana.
- Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuren resolver problemas sociopolíticos y so-

socioculturales de relevancia social.

- Selecciona métodos coherentes con el modelo teórico y la naturaleza del objeto de investigación en el campo de la psicología social comunitaria.
- Investiga de acuerdo con criterios éticos, legales y deontológicos.
- Socializa sus hallazgos con la comunidad en general, previendo que sus comunicados modelen reacciones sociales.
- Comparte sus resultados con la comunidad profesional que genere acumulación y apropiación de conocimiento de la psicología comunitaria.

Factor evaluación de programas

Se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas.

En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo.

Indicadores

- Conoce técnicas de evaluación y diseño de programas.
- Aplica los conocimientos y fundamentos de la psicología comunitaria y otras disciplinas.
- Identifica los actores implicados y conoce sus perspectivas y expectativas de los programas.
- Dirige las acciones al bienestar común frente al individual o sectorial.
- Reconoce el contexto en el que se aplicaran los programas y prioriza las acciones que apunten al bienestar común.

Factor ético

Es el conocimiento de los valores culturales y deontológicos y el reconocimiento de las implicaciones de las intervenciones para todos los actores de una problemáticas social.

Indicadores

- Conoce los derechos humanos y ejerce su profesión basado en el respeto de los mismos.
- Conoce los principios éticos, deontológicos y normativos que orientan y regulan el actuar del psicólogo.
- Reconoce las implicaciones de sus intervenciones en el reconocimiento y la calidad de vida de las poblaciones intervenidas.
- Comprende que sus acciones deben recurrir al consentimiento informado.

Factor intervención

Se refiere a las habilidades relacionadas con la planeación y el desarrollo de intervenciones a nivel individual, grupal o social; local, regional o nacional.

Indicadores

- Planifica sus acciones y objetivos de la intervención con la población focalizada y con otras disciplinas implicadas en el proyecto.
- Demuestra habilidades de conciliación y concertación de proyectos inter e intra institucionales, grupales, otros.
- Propone y realiza acciones coherentes con el contexto y la problemática social.

Factor desarrollo profesional

Es la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información profesional tanto de orden formal como informal que permita la acreditación de su competencia profesional.

Indicadores

- Acredita su quehacer como psicólogo comunitario con base en la titulación formal.
- Selecciona información pertinente y actualizada, que le permita hacer ejercicio de su rol con respaldo en el conocimiento científico.
- Demuestra experiencia profesional en campos de la psicología comunitaria.
- Participa activamente en los gremios a nivel: regional, nacional o internacional en acciones tendientes a la promoción y fortalecimiento del campo aplicado de la psicología comunitaria.

Factor interdisciplinario

Indicadores

- Identifica el aporte de otras disciplinas y profesiones para la resolución de problemas de la psicología comunitaria.
- Conoce e identifica los supuestos de las diferentes disciplinas en las que se puede apoyar.
- Interactúa asertivamente con otros profesionales con los que se comparten ámbitos de la psicología social, como trabajo social, sociólogos y antropólogos.

REFERENCIAS

Ayala, N. Elementos para la fundamentación de la división de psicología comunitaria. Escrito inédito. 2009.

Consejo Oficial de Colegios Oficiales de Psicólogos. Colegio Oficial de Psicólogos de Navarra. Disponible en: *http://www.colpsinavarra.org/actividad_perfiles.php.* Consultado en: noviembre de 2009.

Montero, M. La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. Revista latinoamericana de psicología, año / vol. 16 Núm. 003. Fundación universitaria Konrad Lorenz. Bogotá – Colombia. 1984.

Montero, M. (2003) Teoría y Práctica de la Psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires: Paidós.

Montero, M. (2004). Introducción la Psicología Comunitaria. Desarrollos, conceptos y procesos. Buenos Aires: Paidós.

Uribe, A., Aristizábal, A., Barona, A. y López, C. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Nº 23: 21-45, Enero - Julio 2009. Disponible en: *http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/23/02%20COMPETENCIAS%20LABORALES.pdf*. Consultado en: noviembre de 2009

Perfil del Psicólogo **Político**

PERFIL DE PSICÓLOGO POLÍTICO

Ps. Myriam Ocampo Prado
Ps. Rosa Suárez Prieto

Teniendo en cuenta los antecedentes de la Psicología política en sus orígenes en Estados Unidos de América, Europa y Latinoamérica, dentro de las vertientes de la psicología social sociológica, psicológica y latinoamericana; se puede encontrar que esta es una área dentro de la psicología social, que específicamente se dedica al estudio de las prácticas comportamentales de contenido y función políticos, que ha contado con una cierta evolución histórica, la cual le permitido que en la actualidad se le reconozca su existencia como una disciplina científica, que tiene como objeto de estudio todo lo relacionado con la subjetividad y la toma de decisiones políticas, y en su estudio y tratamiento (Serrano, 2003 / Kauth, 2000).

Según Seoane (1988) citado en Garzón (1993), la Psicología política es considerada una área relativamente nueva dentro de la psicología, en donde se conciben diferentes desarrollos; desde sus criterios académicos (teorías, métodos e investigación), estructurales (institucionalización del campo), hasta los más sociológicos (científicos que acuñan y define la disciplina). Kauth (2000), comenta que la Psicología política, también trata cuestiones relacionadas con los favores religiosos y económicos, de acuerdo a sus concomitancias psicosociales, y sus relaciones con las formas de poder y subjetividad social.

Arroyo (1989) propone que dado que el individuo o los grupos sociales son entidades que desarrollan una conducta concreta política cuando adoptan determinadas actitudes relacionales y asumen objetivos orientados a la transformación del medio donde viven. El estudio de los procesos que acompañan ese quehacer, en cuanto a procesos que delatan una conducta psicológica, es el objeto de la Psicología política: no es el fin de ésta investigar los contenidos políticos que subyacen en el proceder de los políticos.

Según Sánchez (2008), la Psicología política en Colombia tiene como objeto por un lado, realizar el estudio los procesos psicosociales que gestan la constitución del humano como sujeto político y por otro lado, establece formas de intervenir y transformar la manera en que los sujetos realizan el ejercicio del poder en las instancias del ordenamiento político colectivo, la sociedad civil, las subculturas y las instituciones sociales, siempre desde la perspectiva de la

constitución del sujeto político, sus comprensiones, motivaciones, intencionalidades y acciones en cuanto autor-actor de la realidad social. (Sánchez, Alfonzo, 2008).

De acuerdo con las definiciones dadas, y la precisión sobre el campo de estudio de la Psicología política; ahora es importante definir un modelo de psicólogo político colombiano, que como plantea Montero (1991), sobre el rol del psicólogo político latinoamericano: este se convierta en un agente de cambio sociocultural, comprometido con un proyecto social que busque la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia y el respeto de los derechos humanos, y en donde también, pueda aportar al proceso de desideologización, concienciando y fortaleciendo la sociedad. Según todas sus estas características mencionadas, se puede precisar un perfil que define el quehacer teórico y profesional del psicólogo dentro del contexto colombiano, en donde se caracterice una serie de competencias centradas en el compromiso ético y profesional, que garantice el acompañamiento psicosocial que se realice con las sociedades, facilitando así, la satisfacción de sus necesidades, y fortaleciendo sus capacidades de empoderamiento y transformación sociocultural.

Por lo tanto, es de gran importancia considerar los perfiles profesionales, donde el aprendizaje de competencias básicas y generales, el manejo de diversas lenguas y el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de información conducirá a la formación de un profesional con una gran capacidad de innovación, abierto a los cambios, capaz de generar y transformar conocimientos, apto para diseñar procesos productivos y para participar activa y críticamente en el cambio social. Para Ruiz, Jaraba y Romero (2005), citado en Rodríguez, U, et al. (2009) identifican como competencias generales: las intelectuales, asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad; las personales, referenciadas bajo las condiciones del individuo; las interpersonales que dan cuenta de la capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad; las organizacionales que son aquéllas que sugieren la capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros; las tecnológicas que indican la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Por último las empresariales, que se representan en la capacidad del individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia.

Ahora bien, las competencias del psicólogo político deben ser disciplinarias que implican un ejercicio profesional basado en conceptos y teorías desarrolladas por la psicolo-

gía general y las teorías psicosociales, teniendo como punto de referencia el desarrollo social y humano, y comprendiendo que en su actuar como psicólogo político afecta la realidad social. De igual manera, el psicólogo político debe gozar de competencias interdisciplinarias que implican tanto comprender como integrar los conocimientos de otras disciplinas y profesiones en el ejercicio profesional tanto práctico como teórico, especialmente las disciplinas vinculadas a comprender los procesos sociales, culturales, económicos y políticos.

Las competencias disciplinarias e interdisciplinarias del psicólogo político se pueden resumir de la siguiente manera:

Factor fundamentación teórica y conceptual

Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los postulados de la Psicología política y la psicología general para la comprensión y desarrollo de los procesos sociales.

Indicadores

- Conoce los fundamentos de la Psicología política y su relación con otras disciplinas.
- Establece las relaciones entre psicología, sociología y antropología, así como con otras ciencias sociales y humanas
- Indaga y comprende los problemas sociales y humanos, sus implicaciones y posibilidades de intervención.
- Comprende los procesos sociales, teniendo en cuenta las diferencias culturales, económicas, políticas, religiosas entre otros.

Factor epistemológico

Se refiere a la comprensión de los diversos modelos explicativos de la realidad social, su fundamento filosófico, y su incidencia en la intervención psicosocial.

Indicadores

- Conoce los diferentes enfoques de la psicología social psicológica y sociológica, así como las nuevas tendencias en psicología social.
- Reconoce las fortalezas y limitaciones de los diferentes enfoques y modelos teóricos de la Psicología política.
- Identifica puntos en común con otras disciplinas.
- Identifica la pertinencia y contraste de la intervención con otros campos aplicados de la psicología, como la clínica, educativa, comunitaria y jurídica.
- Fundamenta teórica y epistemológicamente sus investigaciones e intervenciones.
- Comprende que los procesos sociales responden a los contextos social, cultural, político y económico.

Factor investigación

Se refiere a las habilidades para identificar problemas pertinentes a la Psicología política, comprender, desarrollar, interpretar y evaluar los resultados obtenidos por la implementación de acciones investigativas, y una lectura crítica de su proceso para fortalecer el campo.

Indicadores

- Se sustenta en resultados científicos que son producto de procesos investigativos en el campo de la Psicología política.
- Mantiene una actitud crítica frente a su actuación, el empleo de métodos, procedimientos psicosociales para plantear avances científicos correspondientes a la realidad colombiana.
- Propone, dirige y desarrolla proyectos de investigación que procuren resolver problemas psicológicos de relevancia social.
- -Selecciona métodos coherentes con el modelo teórico y la naturaleza del objeto de investigación en el campo de la psicología política
- Investiga de acuerdo con criterios éticos, legales y deontológicos.
- Socializa sus hallazgos con la comunidad en general, previendo que sus comunicados modelen reacciones sociales.
- Comparte sus resultados con la comunidad profesional que genere acumulación y apropiación de conocimiento de la Psicología política.

Factor evaluación de programas

Se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo, le permite obtener una posición ventajosa para realizar esta función esencial a cualquier programa.

Indicadores

- Conoce técnicas de evaluación y diseño de programas.
- Aplica los conocimientos y fundamentos de la Psicología política y otras disciplinas.
- Identifica los actores implicados y conoce sus perspectivas y expectativas de los programas.
- Dirige las acciones al bienestar común frente al individual o sectorial.
- Reconoce el contexto en el que se aplicaran los programas y prioriza las acciones que apunten al bienestar común.

Factor ético

Es el conocimiento de los valores culturales y deontológicos y el reconocimiento de las implicaciones de las intervenciones para todos los actores de una problemáticas social.

Indicadores

- Conoce los derechos humanos y ejerce su profesión basado en el respeto de los mismos.
- Conoce los principios éticos, deontológicos y normativos que orientan y regulan el actuar del psicólogo.
- Reconoce las implicaciones de sus intervenciones en el reconocimiento y la calidad de vida de las poblaciones intervenidas.
- Comprende que sus acciones deben recurrir al consentimiento informado.

Factor intervención

Se refiere a las habilidades relacionadas con la planeación y el desarrollo de intervenciones a nivel individual, grupal o social; local, regional o nacional.

Indicadores

- Planifica sus acciones y objetivos de la intervención con la población intervenida y con otras disciplinas implicadas en el proyecto.
- Demuestra habilidades de conciliación y concertación de proyectos inter e intra institucionales, grupales, otros.
- Propone y realiza acciones coherentes con el contexto y la problemática social.

Factor desarrollo profesional

Es la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información profesional tanto de orden formal como informal que permita la acreditación de su competencia profesional.

Indicadores

- Acredita su quehacer como psicólogo político con base en la titulación formal.
- Selecciona información pertinente y actualizada, que le permita hacer ejercicio de su rol con respaldo en el conocimiento científico.
- Demuestra experiencia profesional en campos de la Psicología política.
- Participa activamente en los gremios a nivel: regional, nacional o internacional en acciones tendientes a la promoción y fortalecimiento del campo aplicado de la Psicología política.

Factor interdisciplinario

Indicadores

- Identifica el aporte de otras disciplinas y profesiones para la resolución de problemas de la Psicología política.
- Conoce e identifica los supuestos de las diferentes disciplinas en las que se puede apoyar.
- Interactúa asertivamente con otros profesionales con los que se comparten ámbitos de la Psicología política.

Según Garcia (1995) existen tendencias dentro de la Psicología política. La primera que surge a mediados de los ochenta en Estados Unidos, en la que se expone como una disciplina relacionada con la socialización política, la decisión política expresada en el hecho de votar, la reacción política en tanto relación partidaria, la participación política convencional, el estudio de líderes políticos y de su influencia y el análisis de sus discursos. Este panorama comienza a cambiar con los aportes de América Latina y Europa generando nuevos temas y nuevas perspectivas, como, por ejemplo, el estudio de las ideologías.

Otra tendencia se caracteriza por introducir una perspectiva emancipadora, la cual se conoce como la Psicología de la Liberación, iniciada por Martín Baró en 1986, analizando además temas como el nacionalismo y la identidad Nacional. Igualmente aparece la crítica a las teorías y métodos establecidos y la búsqueda de construcciones teóricas que puedan que puedan dar cuenta de los fenómenos propios de esta América.

Por otra parte, la Psicología política desarrollada en Francia y en España, se ve la influencia de la teoría de las representaciones sociales y particularmente en España es evidente la preocupación por la dimensión de la sensibilidad social, así como la búsqueda de fuentes y modelos teóricos más dinámicos que los estadounidenses.

El desarrollo de la psicología social después de la segunda guerra mundial, ha sido de tal magnitud, que ha permitido crear nuevos campos a partir de la psicología social tales como psicología organizacional, y de cada uno de esos se ha profundizado tanto, que cada uno ha adquirido un estatus de campo dentro de la psicología. Es por eso, la psicología ambiental comunitaria y política no son unas subdivisiones dentro de la psicología social sino que cada una ha adquirido su autonomía dentro del área.

Las áreas más próximas a la Psicología política son los mismos campos de la Psicología Social (Comunitaria y Ambiental), la Psicología de la Salud, la educativa, la jurídica y la militar.

Las disciplinas más próximas a la Psicología política pueden ser las de ciencias políticas y relaciones internacionales, derecho, sociología, antropología, trabajo social, historia, salud pública.

Las diferencias esenciales entre las áreas y disciplinas cercanas a la Psicología política son las que la división está buscando observar en las actividades de Conversatorio y Simposio, puesto que no se cuenta con los insumos necesarios para dar respuesta a estas preguntas.

REFERENCIAS

Abal, A., Barona, A. y López, C. (2009) Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Nº 23: 21-45. Disponible en: *http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/23/02%20COMPETENCIAS%20LABORALES.pdf.* Consultado en: Noviembre 2009.

Arroyo, J. (1986). Introducción a la Psicología política. Bilbao, España: Ediciones Mensajero.

D'Alamo, O., García, V. Montero, M. (1995). Psicología de la Acción Política. Argentina: ed. Paidós..

Garzón, A. (1939) Psicología política en España. Boletín de Psicología, No. 39. Disponible en: *http://personal.telefonica.terra.es/web/adelagarzon/publicaciones/Psicologia%20Politica%20en%20Espana.pdf.* Consultado en: Noviembre 2009.

Kauth, Rodríguez. (2002) Relaciones de la Psicología política con la economía y la religión. Universidad Nacional de San Luis. Psicología Política, No. 20, págs. 29 – 46, disponible en: h*ttp://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N20-2.pdf.* Consultado en: Noviembre de 2009.

Montero, M. (1991) Una orientación para la Psicología política en América Latina. Universidad Central de Venezuela. Psicología política, Nº 3, 27-43. Disponible en: *http://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N3-2.pdf.* Consultado en: Noviembre 2009



Colegio Colombiano de Psicólogos
www.colpsic.org.co
Cl 52 # 25 - 90, Barrio Galerías, Bogotá
Teléfonos: 2174270
Celulares: 3007976929 - 3134216019